

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ
ФІНАНСОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
на тему «Кон'юнктура ринку праці ЄС»

Виконала: студентка групи ЕМ 21-1
Спеціальність 292 «Міжнародні
економічні відносини»
Кайстро К.О.
Керівник: к.і.н., доцент
кафедри міжнародних економічних
відносин Грачевська Т.О.
Рецензент: к. політ. н., доцент
кафедри міжнародних відносин ДНУ
Головко І.К.

Дніпро 2025

АНОТАЦІЯ

Кайстро К.О. Кон'юнктура ринку праці ЄС. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня бакалавр за спеціальністю 292 «Міжнародні економічні відносини». – Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2025.

Об'єкт дослідження: ринок праці Європейського Союзу.

Предмет дослідження: сучасні тенденції, особливості формування та регулювання кон'юнктури ринку праці в ЄС.

Метою даної кваліфікаційної роботи є аналіз поточного станку ринку праці в державах Європейського Союзу. Також передбачається виявлення головних факторів, які впливають на його розвиток, та визначення можливих шляхів його подальшого удосконалення.

В ході дослідження було використано кілька наукових підходів, зокрема: аналіз і обробка статистичної інформації, порівняння соціально-економічних показників, системний аналіз, а також логічні способи міркування – індукція та дедукція. В рамках дослідження було описано основні макроекономічні показники функціонування ринку праці в Європейському Союзі, досліджено структуру зайнятості, показники безробіття в окремих країнах-членах, а також вивчено вплив міграції та впроваджених заходів політики зайнятості на загальну ситуацію на ринку праці.

У роботі охарактеризовано сучасні виклики для ринку праці ЄС, включаючи наслідки пандемії COVID-19, цифровізацію, демографічні зміни та зовнішню міграцію. Розглянуто особливості політики зайнятості ЄС, заходи щодо адаптації трудових ресурсів до нових умов, та оцінено ефективність програм підтримки населення.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків. Робота викладена на 71 сторінці, містить 18 таблиць, 2 графіки. Список використаних джерел містить 48 найменувань.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: РИНОК ПРАЦІ, КОН'ЮНКТУРА, ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ, ЗАЙНЯТІСТЬ, БЕЗРОБІТТЯ, МІГРАЦІЯ, ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА .

ANNOTATION

Kaistro K.O. The EU labor market situation. Qualification work for obtaining a bachelor's degree in specialty 292 "International Economic Relations". - University of Customs and Finance, Dnipro, 2025.

Object of research: the labor market of the European Union.

Subject of research: modern trends, features of the formation and regulation of the labor market situation in the EU.

The purpose of the thesis is to analyze the current state of the EU labor market, identify the main factors affecting its situation, and determine the prospects for its development.

The following research methods were used in the work: statistical data analysis, comparative analysis, system approach method, graphical method, induction and deduction.

The main macroeconomic indicators of the EU labor market, employment structure, unemployment rate in individual member states, the impact of migration processes and employment policies on the market situation are analyzed.

The study highlights the current problems of the European Union labor market, in particular the consequences of the COVID-19 pandemic, the processes of digital transformation, demographic destruction and external migration. The features of employment policy in the EU, steps to use labor resources in new conditions, and the effectiveness of the population support program are considered.

The results obtained became the basis for the formation of practical advice on increasing the efficiency of EU labor market regulation in the context of globalization and modern challenges.

KEYWORDS: LABOR MARKET, ECONOMIC SITUATION, EUROPEAN UNION, EMPLOYMENT, UNEMPLOYMENT, MIGRATION, ECONOMIC POLICY.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОН'ЮНКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ.....	8
1.1 Сутність та значення ринку праці.....	8
1.2 Основні фактори формування кон'юнктури ринку праці.....	18
1.3 Особливості функціонування ринку праці в умовах глобалізації.....	22
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ КОН'ЮНКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ.....	30
2.1 Загальні характеристики ринку праці ЄС: структура, динаміка, тенденції.....	30
2.2 Сучасний стан ринку праці України: основні показники та виклики.....	34
2.3 Порівняльний аналіз ринку праці України та ЄС.....	48
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	54
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЄС НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....	58
3.1 Основні проблеми функціонування ринку праці в Європейському Союзі та їх вплив на Україну.....	58
3.2 Перспективи розвитку ринку праці ЄС з урахуванням українського чинника...	61
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	63
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ

ВВП – Валовий внутрішній продукт

МОП – Міжнародна організація праці

COVID 19 - Пандемія, коронавірусна інфекція

LEP – Партнерства місцевої зайнятості

IT – Інформаційні технології

ОЕСР - Організація економічного співробітництва та розвитку

ООН – Організація Об’єднаних Націй

ЄС – Європейський Союз

ВПК – Військово – промисловий комплекс

ВНП – Валовий національний продукт

НБУ – Національний банк України

ЗСУ – Збройні сили України

МВФ – Міжнародний валютний фонд

дол. – долар США

тис. – тисяча

млн. – мільйон

млрд. – мільярд

трлн. – трильйон

р. – рік

рр. – роки

ст.- століття

рис. – рисунок

табл. – таблиця

мал. – малюнок

ВСТУП

В умовах світових трансформацій та радикальних економічних зрушень, питання ефективності функціонування ринку праці виходить на перший план, бо саме він є фундаментом економічного розвитку, впливає на працевлаштування, забезпечує соціальну стабільність та сприяє конкурентоспроможності держави. Ринок праці Європейського Союзу характеризується тісною взаємозалежністю країн-членів, перебуває у постійному русі, визначається поступовим приведенням законодавства до єдиного знаменника та реагує на внутрішні і зовнішні фактори впливу. На даний момент його еволюція відчуває наслідки цифрової трансформації, демографічних зрушень, активізації міграції, наслідків пандемії COVID-19, а також викликів, спричинених воєнними діями в Україні.

Актуальність окресленого питання зумовлена гострою необхідністю комплексного дослідження сучасного стану ринку праці в межах Європейського Союзу, вивченням його трансформацій, пошуком ефективних інструментів регулювання зайнятості, а також окресленням перспективних векторів адаптації української трудової системи до європейських норм в контексті прагнення України до інтеграції. Має першочергове значення аналіз досвіду Європейського Союзу у реалізації активної політики зайнятості, сприянні професійному зростанню, підтримці мобільності трудових ресурсів та інтеграції мігрантів в національну економіку.

Проблематиці ринку праці Європейського Союзу присвячені численні наукові дослідження як зарубіжних, так і українських вчених. Серед них варто виділити праці Ж. Сапіра [50], Т. Бьогге [34], А. Бойера [4], Ф. Фукуями [40], які аналізують ринок праці в контексті трансформаційної економіки та інституціонального розвитку. З українських дослідників важливими є праці О. Грішнєвої [4], Соколенка [32], І. Бінковського [2], які досліджують соціально-економічні аспекти зайнятості населення, мобільності трудових ресурсів та інтеграційні процеси.

Метою цього кваліфікаційного дослідження є всебічне вивчення особливостей розвитку ринку праці в Європейському Союзі, виявлення основних факторів, що

впливають на його зміни, аналіз поточних тенденцій функціонування, а також обґрунтування перспектив та визначення умов адаптації національного ринку праці України до соціально-економічних умов, властивих країнам ЄС.

Для досягнення поставленої мети у роботі поставлені такі задачі:

- розкрити сутність та значення ринку праці як складової економічної системи.
- проаналізувати основні фактори, що впливають на формування кон'юнктури ринку праці.
- визначити особливості функціонування ринку праці в умовах глобалізаційних процесів.
- дослідити сучасну структуру, динаміку та основні тенденції розвитку ринку праці Європейського Союзу.
- проаналізувати поточний стан ринку праці України, окреслити ключові показники та виклики.
- провести порівняльний аналіз ринку праці України та Європейського Союзу.
- визначити основні проблеми функціонування ринку праці ЄС та їхній вплив на ринок праці України.
- оцінити перспективи розвитку ринку праці Європейського Союзу з урахуванням українського чинника.

Об'єктом дослідження є ринок праці Європейського Союзу як соціально-економічна система.

В основі цього дослідження лежить детальний аналіз формування ринку праці в країнах Європейського Союзу, а також динаміка змін його економічного стану. Додатково, вивчаються теоретичні основи та практичні інструменти, що застосовуються для регулювання його функціонування з урахуванням сучасних соціально-економічних трансформацій.

В ході роботи над кваліфікаційною роботою було застосовано широкий спектр дослідницьких підходів. Серед них аналітичний, системний, зіставний, економіко-статистичний, а також методика прогнозування соціально-економічних змін. Це дозволило забезпечити необхідну глибину наукового обґрунтування проведеного дослідження.

Інформаційною базою дослідження стали офіційні статистичні матеріали Євростату (Eurostat), Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, нормативно-правові акти ЄС, аналітичні звіти, наукові статті, публікації у фахових виданнях, а також матеріали авторитетних міжнародних організацій (OECD, World Bank).

Результати цього дослідження здатні послужити основою для аналізу при формуванні ефективної державної стратегії працевлаштування в Україні, оновлення трудового кодексу, та поступового наближення національної системи регулювання ринку праці до правових стандартів і досвіду, застосовуваних у державах Європейського Союзу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОН'ЮНКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Сутність та значення ринку праці

У ринковій економіці рух працівників-власників власної робочої сили щодо робочих місць — опосередковується ринком праці. Ринок праці — це сукупна пропозиція та попит на робочу силу, яка забезпечує, завдяки взаємодії цих двох компонентів, розміщення економічно активного населення за сферами ділової активності відносно робочих місць у розрізі секторів, територій, демографічних та професійно-кваліфікаційних ознак.

На ринку праці між роботодавцями і найманими працівниками складаються відносини, які сприяють поєднанню робочої сили із засобами виробництва. Тим самим задовольняються потреби перших у робочій силі, а других — у заробітній платі. Загальноприйнятої думки щодо вживання однієї з двох фраз не існує, однак слід зазначити той факт, що використання терміна «ринок» не означає цього, праця поводить як інший товар або послуга. Просте визначення ринку праці дають Дерек Босуорт, Пітер Докінз та Торстен Стромбек, які стверджують, що ринок праці є місцем, де пропонується задоволення попиту, робота з визначенням ціни та кількості виконаної роботи [3]. Мішель Дідьє визначає ринок як засіб комунікації, за допомогою якого продавці та покупці будуть інформувати один одного про те, що вони мають, що їм потрібно та ціни, які вони мають запропонувати перед закриттям угоди [10]. Це визначення має велику застосовність на ринку праці.

Ринок праці - це ринок, на якому кількість послуг відповідає завданням. Виконання завдання пропонується за певну ціну або винагороду, тобто для існування на ринку праці необхідно, щоб праця отримувала винагороду. Ринок праці має регулюватися. У словнику трудового права Beligrădeanu і Stefanescu визначають ринок праці як «протистояння між попитом і пропозицією робочої сили в певний часовий проміжок і в географічній зоні, яка зазвичай завершується трудовою діяльністю (з індивідуальним трудовим договором) [4]. Робітник

(працівник) є особою, яка здійснює свою діяльність на основі трудового договору, а отримувачем в обмін є державна чи приватна компанія або установа. На ринку праці, компанії виступають як покупці з одного боку, але також і як учасники торгів щодо оплати, умов праці, а особи виступають продавцями, надаючи доступ до роботодавців їхні знання, навички та набутий досвід.

Ринок праці функціонує на принципах конкуренції, коли працівники змагаються один з одним з метою отримання або збереження позиції. З іншого боку, роботодавці конкурують, щоб залучити та зберегти всередині організації, співробітників, які є ефективними в розвитку діяльності та як результат приносять прибуток. Такі автори, як Стеліана Перт або Ніта Доброта, вважають, що ринок праці - це економічний простір, у якому власники акцій вільно торгують як попитом, так і пропозицією, як продавці, в яких діє ціновий механізм, праця, реальна заробітна плата, вільна конкуренція між суб'єктами господарювання, регулюють попит і пропозицію робочої сили [41]. Перш за все, працівники не є абстрактним фактором виробництва, перш за все є люди з сім'ями, бажаннями та потребами, і лише потім, робоча сила. Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки поряд з ринками товарів і капіталу. З економічної точки зору, ринок праці є одним із компонентів виробничих сил. Робоча сила була і є тим «живим» фактором, який надає сенсу економічному життю та є основною складовою виробничих факторів, шляхом прямого чи опосередкованого втручання в економічну діяльність.

У статистичних термінах робоча сила представлена зайнятістю населення (працюючих і тих, хто активно шукає роботу), до якого додаються безробітні. Результатом акту купівлі-продажу є робоча сила, а не робота. Робота є лише «наслідком» застосування робочої сили у виробництві, який доставляє працівник і купує роботодавець [31].

Серед аргументів автори відстоюють термін ринку робочої сили. Ми можемо стверджувати, що людський фактор, який володіє кваліфікацією, досвідом, компетентністю і працездатністю є тим, що становить реальний об'єкт угоди, а не заробітна плата, яка є лише засобом винагороди за працю.

Враховуючи, що три умови не можуть бути виконані одночасно, ми не будемо розглядати їх як товар. Хоча думки розділилися і тому є ще багато суперечностей у використанні тільки одного з двох визначень, тому визначається, що термін «ринок праці» часто використовувався, коли людину вважали фактором виробництва, оскільки робота розглядалася як ще одне благо.

Багато авторів, зокрема Симона Гіта, Маріан Чіву, Андрій Кожухарі та Люба Дорофєєва вважають, що ринок праці представляє складний зміст, підкреслених за функціями, які вона виконує в ринковій економіці, функціями економічної, соціальної та навчального характеру, що складається з:

- функція розподілу зайнятості проводиться за галузями, професіями, кваліфікацією, територіальною відповідно до обсягу та структури попиту на робочу силу;
- функція навчання та розподіл доходів економічних операторів: через цю функцію досягається оплата праці;
- соціальна функція: через ринок праці зустрічаються попит і пропозиція робочої сили, поліпшення умов праці, гуманізація праці, соціальний захист населення безробітних та проведення їх перепідготовки;
- освітньо-тренувальна функція: ця функція надає інформацію, необхідну для освіти, професійної підготовки, перепідготовки та реінтеграції праці, накопичення досвіду роботи;
- політична функція: властивість, яка зміцнює соціальну та політичну стабільність [2].

Ринок праці забезпечує баланс між потребами в трудових ресурсах населення народного господарства та можливості їх висвітлення. Відрізняється саморегуляцією механізм, який в принципі однаковий на всіх ринках. Загальні елементи цього механізму є попит, пропозиція і ціна.

Ринок праці за своєю структурою має якість основної мети, операції фактору праці і операція відокремлена від інших ринків через певні особливості:

а) Ринок праці сегментований. Артур Сесіль Пігу, класичний економіст прагнув пояснити розбіжності між попитом і пропозицією робочої сили з 1940-х

років, кажучи що ринок праці сегментований через обмежену мобільність у галузі та між галузями. У широкому розумінні, ринок праці складається з трьох «рівнів»: первинного, вторинного та третинного (третинний містить незадекларована праця, зумовлена розвитком підпільної економіки) [41].

Перший рівень включає працівників, які отримали вищу освіту та підготовку, де доходи і стабільність зайнятості вищі і там, де є справжні професіонали можливості зростання. Особливо в цьому проявляються великі компанії, компанії, які просувають людей, їх кар'єру та зарплату, рівні значною мірою визначається їхньою еволюцією на «внутрішніх ринках». Дерінгер-і-Піоре і Сен-Поль розглядають цей термін як спосіб організації праці, що складається із заповнення вакансій разом із застосуванням внутрішнього просування, а не найму нових співробітників [42]. Таке пояснення призводить до розгляду кожного сектора як групи компаній, тоді як первинну/вторинну сегментацію можна знайти навіть у межах суб'єкту господарювання.

У вторинному секторі ми бачимо зовсім іншу ситуацію, а саме висока плинність кадрів, низький дохід, низький рівень кваліфікації працівників, без великих шансів просування по службі, місце, де в більшості випадків мало професіоналів, перспективи та зростання. Завдяки такій сегментації на вторинному ринку працівники мають низьку заробітну плату та різницю в оплаті зумовлену мінімальним доступом до освіти та професійної підготовки.

Структурування ринку в два або більше рівнів робить мобільність робочої сили дуже сильною та високою в кожному секторі, але може й меншою через відсутність однорідності в умовах найму та оплати праці. Такі автори, як Глен Кейн, Булоу та Саммерс запропонував сегментацію ринку праці в трьох вимірах, де первинний сектор поділено на дві частини, які стосуються верхньої частини та «вторинна» частина, що належить до первинного сектора. Верхня частина відноситься до осіб, які є на вершині ієрархії, які мають автономію, інновації та здатність приймати рішення, а вторинна відноситься до людей, які потребують середнього рівня кваліфікації, відносно високий рівень оплати праці та можливості просування по службі. Вторинний сектор відноситься до низькокваліфікованих і

низькооплачуваних людей, з невеликими шансами просування по службі. У багатьох дослідженнях ринок праці розділено на дві чи більше частини. Сегментація може стосуватися характеристик фірми або економіки особи, професії, компонентів роботи, характеристики особи або комбінації між ними. Меншою мірою сегментацію ринку праці можна побачити як з точки зору пропозиції праці та попиту на неї. З точки зору пропозиції робочої сили, сегментацію можна здійснити за наступними критеріями:

- статтю, диференційованої між чоловіками та жінками;
- віковими групами працездатного віку (15-64 роки, 16-65 років, 20-65 років та ін.);
- територіальними - міські, сільські;
- професійними категоріями;
- кваліфікаційними ступнями;
- рівня освіти (початкова, середня, вища).

З точки зору попиту на робочу силу можна зустріти такі критерії сегментації:

- за спеціальностями або обраними професіями;
- залежно від юрисдикції - міські, сільські, міста, селища та комуни;
- в залежності від графіка роботи - повний або неповний робочий день;
- залежно від тривалості договору - безстроковий або строковий;
- залежно від місця розташування робочої сили - всередині або за межами компанії.

Ринок праці нині демонструє значну жорсткість та обмежені можливості для пристосування. Ця неспроможність до гнучкості обумовлена низкою факторів, які історично склалися та вплинули на життя суспільства: географічним розташуванням, особливостями повсякденного існування людей, рівнем освіти й професійної підготовки. Не менш вагомим виявляється вплив законодавства та інституцій, де недосконалість й прогалини мають визначальне значення. Найгостріше ці виклики даються взнаки в періоди значного безробіття та зростання цін, що серйозно гальмує адаптацію ринку праці до актуальних реалій.

Мінімальна заробітна плата також може бути фактором жорсткості на ринку праці, оскільки вона не залишає можливості для швидкого пристосування до ринку в таких умовах. Для роботодавців обов'язковим завданням є надавати заробітну

плату, яка враховує повідомленість про необхідність найму нових працівників, тобто рівень продуктивності. Якщо рівень продуктивності праці робітника нижче мінімальної заробітної плати, роботодавець може прийняти рішення про звільнення чи не наймання нового персоналу. Якщо мінімальна заробітна плата встановлена на високому рівні, негативні наслідки, пов'язані з зайнятістю, є вище для людей з низькою продуктивністю, таких як молодь без досвіду або освіти, які депо прямо виключені з ринку робочої сили змушені виконувати роботу без правових форм. Якби ринок праці був гнучким і динамічним, то співробітники змогли б досить швидко змінювати роботу створення високоякісних робочих місць, залишаючи осторонь не дуже продуктивні роботи. Крім того, на такому ринку компанії заохочуватимуться створювати краще оплачувані робочі місця, що призведе до зростання кількості працівників. Гнучкість означає сприяння працевлаштуванню та прийом на нетипові посади: неповний робочий день (скорочено робочий час), роботи зі змінним графіком роботи, робота вдома, самозайнятість, працевлаштування за тимчасовими контрактами, випадкові контракти, контракти на проект або фіксовані контракти. Потреба в гнучкості визначається зростанням конкуренції на національному рівні, але переважно на міжнародному. Завдяки використанню гнучкої праці виникає підвищення ефективності робочої сили за рахунок зменшення витрат на оплату праці, але переважно збалансуванням попиту і пропозицією робочої сили

Ринок праці є вторинним ринком від інших ринків (ринок капіталу, товарів і ринок послуг), зазнаючи впливу з обох сторін, будучи постійно пов'язаними з ними, передбачаючи тенденції попиту та пропозиції праці, реакцію операторів, що приймають і передають, у відповідь, середньо- і довгострокові сигнали і визначення ефектів, що фінансуються в усіх соціально-економічних секторах. Структура і обсяг пропозиції робочої сили так само залежить від попиту на робочу силу. Попит на робочу силу залежить від попиту на товари та послуги, і як вони виробляються.

Ринок праці регулюється. Ця особливість є результатом особливостей робочої сили, а також від вимоги щодо забезпечення захисту працівників, контролю за

лояльною конкуренцією через профспілки, що допускає групування підприємців, які найняли найману працю. Для боротьби необхідно постійно вдосконалювати законодавство ринку праці безробіття та забезпечення кращого управління зайнятістю населення.

Це договірний ринок участі. Угоди та перемовини між роботодавцями й працівниками надають засоби для регулювання ринку праці, враховуючи кількісні, якісні та структурні характеристики. Відносини між продавцями і покупцями регулюються законодавством і угоди між представниками найманих працівників, роботодавців і державної влади. Освіта, професійна підготовка, демографічні фактори визначають вартість праці. Ринок дуже «живий» і постійно змінюється.

Ринок праці є ринком адміністративним, оскільки на цьому рівні компанії керують наявними ресурсами відповідно до попиту на необхідні товари та послуг, що залучає робочу силу та враховує план оплати праці персоналу.

Це недосконалий ринок – у сучасній економіці ринок праці таким не є абсолютно конкурентоспроможним, і, напевно, ніколи не був таким. Це продемонстрував Кауфман, у своїй роботі 2007 року, заявивши, що «ми продемонстрували, що ідеальність конкурентоспроможності ринку праці неможливо» [11]. Ціна праці, яка є заробітною платою не формується у зв'язку з попитом і пропозицією на ринку, як це повинно б бути природним, але визначається такими факторами, як стан національної та міжнародна економіки, державного втручання, переговорної сили профспілок або патронажне втручання. Це дуже важливо для продуктивності ринку праці, наближатися до умов досконалої конкуренції. Держава могла втручатися, щоб орієнтувати ринок праці якомога ближче до досконалої конкуренції або обмежити негативні тенденції недосконалої конкуренції. Найчастіше це профспілковий тиск на компанії з метою підвищення заробітної плати незалежно від фінансового стану компаній чи стану національної економіки, що призводить до зниження економічної ефективності компаній та зростання інфляції.

Альфред Маршалл представляє свої «Принципи економіки» з чотирма особливостями аспектів робочої сили:

- швидкопсувний у часі, тому не підлягає зберіганню, консервації;
- не можна позичати;
- не відразу реагує на зміни кон'юнктури ринку, населення вимагають більш тривалого періоду часу для адаптації з точки зору розміру та структури;
- обмежений характер переговорів, який протистоїть привілейованим особам
- обмежений характер переговорів, що стикається з привілейованим становищем роботодавця (який може вибрати оптимальну комбінацію факторів виробництва) і а менш вигідне становище працівника, який має вужче коло ресурсів і вибір [40].

Таблиця 1.1 Особливості функціонування ринку праці

№	Особливість	Зміст
1	Сегментованість	Поділ ринку на первинний, вторинний, третинний
2	Жорсткість і негнучкість	Ускладнення з переміщенням трудових ресурсів, наявність законодавчих перешкод, труднощі з пристосуванням до оновлених соціально-економічних умов, а також невідповідність між потребою у робочій силі та її доступністю.
3	Вторинність щодо інших ринків	Залежність від ситуації на ринках товарів, послуг, капіталу – ринок праці реагує із запізненням
4	Регульованість	Державне втручання через закони, мінімальну зарплату, колективні договори та соціальний діалог
5	Договірний характер	Взаємодія роботодавця і працівника через трудові договори
6	Адміністративне управління	Регулювання кадрової політики компаніями згідно з бізнес-стратегією та економічною ситуацією
7	Багатовимірність	Вплив географічних, соціальних, демографічних, освітніх факторів на ринок праці
8	Непослідовність	Різноманітність трудових ресурсів за віком, досвідом, освітою, регіоном, тощо.
9	Недосконала конкуренція	Заробітна плата і умови праці не завжди формуються ринковим шляхом – є викривлення

Джерело: [Складено автором за даними джерела [23, с. 337-368]]

Розвиток і функціонування ринку праці ґрунтується на кількох моделях. Перша — класична модель (Адам Сміт, Жан Батист Сей, Джон Стюарт Мілль) і є на основі

повної зайнятості робочої сили та загальної рівноваги попиту та пропозиції на працю. На думку вищезазначених авторів, безробіття – є лише тимчасовим наслідком ринку праці, природне безробіття, якщо у певний момент виникають розриви між попитом і пропозицією, через які вони регулюються підвищення заробітної плати. [39, с. 45-67]. Ці ідеї підтримують послідовники економіки пропозиції, наприклад Артур Лаффер або Джордж Гілдер. Прибічники неокласичної моделі Леон Вальрас, Альфред Маршалл та Вільфредо Парето відстоюють тезу, що на ринку праці, як і на інших ринках, визначальним регулятором є ціна, тобто заробітна плата, котра врегульовує рівновагу між попитом і пропозицією. Зайнятість досягається через рівень оплати праці, тому безробіття майже відсутнє. В основі неокласичної моделі ринку праці лежить конкурентний ринок та взаємозв'язок між заробітною платою та ступенем зайнятості, де останній визначається попитом і пропозицією робочої сили. Інша модель — це кейнсіанська модель, названа на честь її творця Джона Мейнарда Кейнса, який, на відміну від неокласичної моделі, наполягає на нерівновазі ринку праці. Кейнс та його прихильники переконані, що ціна праці, тобто заробітна плата, не демонструє гнучкості, натомість є фіксованою та може перебувати у загальній рівновазі з недостатнім залученням робочої сили. Це призводить до неповної зайнятості та, відповідно, потребує державного втручання задля досягнення повної реалізації зайнятості [39]. Відтак, саме держава визначає необхідну кількість робочої сили, застосовуючи економічні та фінансові інструменти, що їй належать.

Монетарна модель, яку підтримували Мілтон Фрідман, Карл Бруннер та Аллан Мельцер, постала з кейнсіанської моделі, в котрій заробітна плата залишається фіксованою та має тенденцію до зростання. Монетаристи, спільно з Едмундом Фелпсом, у 1960 році сформулювали поняття природного рівня безробіття, згідно з яким монетарна політика здатна тимчасово знизити безробіття лише до рівня, нижчого за природний [28]. Бюджет може впливати на доходи та, відповідно, на виробництво або рівень зайнятості, але виключно у короткій перспективі. Фрідман вважав, що дефіцит попиту чи надлишок пропозиції на ринку праці залежать не від номінальної заробітної плати, а від реальної, адже учасники ринку, керуючись

раціональністю, корегують заробітну плату з урахуванням прогнозованих або очікуваних цін [28].

Таблиця 1.2. Підходи вчених до визначення сутності ринку праці

Автор/ Школа	Погляд на ринок праці	Особливості/Коментарі
Артур Сесіль Пігу	Ринок праці сегментований	Існують первинний, вторинний і третинний рівні, мобільність обмежена галузями
Дерінгер і Піоре, Сен-Поль	Ринок організований через внутрішні ринки праці	Акцент на просування всередині компанії, а не зовнішній найм
Глен Кейн, Булоу та Саммерс	Сегментація ринку праці має багатовимірний характер	Ринок поділено навіть всередині первинного сектора на верхній та нижчий рівень
Кауфман (2007)	Ринок праці недосконалий	Функціонування справжніх ринків праці стримується низкою чинників, вплив професійних спілок та ринкова структура, що перешкоджають вільному конкурентному середовищу.
Альфред Маршалл	Ринок праці має унікальні властивості	Праця не зберігається, не позичається, повільно реагує на зміни, обмеженість у переговорах
Адам Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. С. Мілль	Класична модель ринку праці	Віра в повну зайнятість, саморегулювання через зміну заробітної плати
Артур Лаффер, Джордж Гілдер	Прихильники економіки пропозиції	Підтримують класичний підхід: ринок праці здатен до саморегуляції
Леон Вальрас, А.Маршалл, В. Парето	Неокласична модель ринку праці	Ціна праці (зарплата) виступає головним регулятором
Сучасні автори	Ринок праці багатовимірний, адміністративний, договірний, непослідовний	Враховується вплив географічних та суспільних факторів, поряд із вагомою роллю контрактних взаємин, переговорів та регуляторних механізмів.

Джерело: Складено автором за даними джерела [37, с. 23–27.]

Таких факторів, як встановлення державою мінімального рівня оплати праці, відсутність інформації про вакансії та пропозиції робочої сили, жорстка позиція профспілок, сприяє дисбалансу ринку праці.

1.2 Основні фактори формування кон'юнктури ринку праці

Перехід України до інноваційної моделі сучасних господарських відносин має супроводжуватись розвитком ринкових механізмів у сфері зайнятості. Слід підкреслити, що ринок праці є одним із найскладніших елементів ринкової економіки. Адже саме тут відбувається зіткнення інтересів працівників і роботодавців при встановленні вартості робочої сили та умов її використання, а також формується система взаємодії між усіма учасниками цього ринку. Для ефективного функціонування ринку праці необхідно створити відповідні механізми та інститути, здатні забезпечити гармонізацію інтересів ключових суб'єктів. У науковій літературі такі механізми та інститути визначаються як «інфраструктура ринку праці».

Розвиток інфраструктури ринку праці відбувається у відповідності до загальних темпів еволюції самого ринку. Оскільки ринок праці в Україні вже не є новим явищем, накопичено певний досвід його формування та становлення інфраструктурних елементів. У період командно-адміністративної системи економіки інститути ринку праці функціонували згідно з принципами централізованого розподілу трудових ресурсів, а механізми узгодження інтересів носили жорстко адміністративний характер. З переходом до ринкових відносин змінилися як макроекономічні умови, так і характер діяльності та організаційна побудова інститутів ринку праці.

Аналіз останніх наукових джерел свідчить, що питання інфраструктури ринку праці залишається актуальним і широко вивченим. Різні аспекти цієї теми висвітлювали у своїх роботах такі науковці, як О. В. Волкова, В. І. Герасимчук, С. В. Опацька, В. М. Петюх, Т. М. Ружелович, Л. В. Щетініна та інші. Водночас низка

питань, зокрема фактори впливу на розвиток інфраструктури, досі досліджена недостатньо.

Так, Т. М. Ружелович поділила чинники впливу на дві категорії: зовнішні та внутрішні. До зовнішніх вона віднесла макроекономічні, демографічні та соціально-психологічні фактори, зокрема мотиваційні установки керівників підприємств щодо вибору політики зайнятості. Внутрішні чинники, у свою чергу, включають організаційні, правові та фінансові аспекти, які формують державну стратегію на ринку праці [27, с. 45-52].

На думку автора цього дослідження, подана класифікація є неповною, оскільки не охоплює всіх релевантних факторів, що впливають на інфраструктуру ринку праці. Тому виникає потреба у подальшій систематизації та вдосконаленні запропонованої класифікації.

Усі чинники тісно взаємопов'язані, але умовно їх можна поділити на зовнішні та внутрішні. Зовнішні чинники — це ті, що прямо або опосередковано впливають на інфраструктуру через зміни в кон'юктурі ринку праці. Внутрішні чинники, своєю чергою, стосуються змін у самих елементах інфраструктури — зокрема, створення нових інституцій чи трансформації існуючих. Враховуючи системний характер інфраструктури, зміни в одному її елементі автоматично спричиняють трансформації в інших. Інфраструктура, як частина ринку праці, також реагує на вплив чинників, таких як рівень життя, система освіти, інфляція, інвестиційна активність і демографічна політика.

До внутрішніх чинників належать соціально-психологічні, нормативно-правові, фінансово-економічні, організаційні, інформаційні, а також чинники розподілу повноважень. Останні виділено окремо, оскільки перерозподіл функцій між інститутами не завжди впливає на їх організаційні структури.

Таблиця 1.3 Класифікація чинників впливу на інфраструктуру ринку праці

Тип чинників	Зміст	Особливості ринку
Зовнішні чинники	Впливають на інфраструктуру через зміну кон'юктури ринку праці	Діють прямо або опосередковано, реалізуються через чинники прямої дії (економіка, демографія, освіта тощо).

Внутрішні чинники	Перетворення ключових елементів інфраструктури ринку праці, зокрема, створення та оновлення інституцій і методів регулювання.	Взаємозв'язані між собою, зміна одного елемента тягне зміну інших
-------------------	---	---

Джерело: Складено автором за джерелом [26, с. 45–52]

Під соціально-психологічними чинниками мається на увазі поведінка учасників ринку праці, зокрема: зміна мотивації роботодавців щодо вимог до працівників, критеріїв відбору персоналу, вибору кадрових посередників, а також активності безробітних у пошуку роботи. Такий вплив може та має регулюватися інфраструктурою шляхом удосконалення правових, економічних і інформаційних інструментів.

Нормативно-правові важелі найчастіше дають про себе знати у переписі законів, які торкаються організаційної будови установ, регламентують розклад компетенцій, впливають на фінансове підґрунтя діяльності та на інформаційну підтримку.

Фінансово-економічні чинники тісно пов'язані з зовнішньоекономічною ситуацією. Обсяг коштів, які надходять до соціальних фондів (через страхові внески та державні дотації), визначає вибір інструментів, що використовуються для регулювання ринку праці.

Організаційні фактори зумовлюють перетворення наявних інституцій, появу нових утворень, їхнє злиття або розширення функціоналу. Цей процес, як правило, пов'язаний з оновленням нормативно-правової бази та вдосконаленням системи обміну інформацією.

Інформаційні чинники формуються під впливом науково-технічного прогресу. Розробка та впровадження сучасного програмного забезпечення розширює функціональні можливості інституцій та забезпечує ефективнішу взаємодію з користувачами послуг ринку праці.

Фактор розподілу повноважень стосується перерозподілу відповідальності, обов'язків і прав між органами виконавчої влади на національному, регіональному

та місцевому рівнях. На загальнодержавному рівні визначаються нормативи функціонування ринку праці, уніфікується соціальне і трудове законодавство, регулюються права та обов'язки роботодавців і працівників. Крім того, держава використовує непрямі методи впливу — зокрема, податкову, кредитну й інвестиційну політику.

Таблиця 1.4 Види внутрішніх чинників впливу на інфраструктуру ринку праці

Вид чинника	Характеристика
Соціально-психологічні	Поведінкові особливості суб'єктів трудового ринку, а саме мотиваційні рушії, інтенсивність пошуку роботи, обрання посередницьких установ та інші складові.
Нормативно-правові	Зміни у законодавстві та нормативних актах, що впливають на статус інституцій, включаючи їхні функціональні обов'язки, способи фінансування та організацію інформаційного супроводу.
Фінансово-економічні	Формування відбувається під впливом зовнішньоекономічних факторів та визначається рівнем фінансового забезпечення соціальних фондів, а також обсягом державних субвенцій.
Організаційні	Зачіпають зміни форм існування інституцій (реорганізація, створення нових, розширення функцій, тощо)
Інформаційні	Визначається рівнем науково-технічного прогресу та впровадженням передового програмного забезпечення, яке сприяє розширенню функціональних можливостей інфраструктури.
Розподіл повноважень	Перерозподіл сфер компетенції та функціональних зобов'язань між державними органами та інституціями зумовлює трансформацію правового регулювання, модифікацію структури інформаційних потоків та оптимізацію організаційної структури

Джерело: Складено автором за джерелом [27, с. 30–38]

На обласному рівні, зважаючи на унікальність соціально-економічного становища та місцеві потреби, створюються та впроваджуються програми працевлаштування. Їхня мета — заохочення підприємництва, ліквідація невідповідностей на ринку праці, вдосконалення професійних навичок робітників та гарантування ефективного використання трудових ресурсів.

Отже, розподіл владних функцій може впливати на зміни у правових та інформаційних засобах роботи, а іноді – спричиняти значні трансформації в установах ринку праці.

1.3 Особливості функціонування ринку праці в умовах глобалізації

Глобалізаційні та трансформаційні перетворення залишають свій слід на функціонуванні економічної системи в цілому та на кожній її складовій. Не становить винятку і ринок праці, що розвивається під впливом цілої низки глобальних факторів. Національні ринки праці піддаються значним змінам через поширену інформатизацію та інтелектуалізацію процесу виробництва, прискорення соціально-економічного розвитку та впровадження досягнень науково-технічного прогресу, нових інформаційно-комунікаційних технологій, створення глобальних інформаційних систем, розробку та освоєння нових товарів в умовах надзвичайної глобальної конкуренції. Все це кардинально змінює спосіб життя, умови навчання і роботи людей, а також погляди на працю. Цей процес відбувається на тлі глобалізації світової економіки, внаслідок якої одні країни здобувають переваги в економічному зростанні, інші ж зіштовхуються із соціальними негараздами. Проблематика функціонування ринку праці в умовах глобалізації традиційно викликає жвавий інтерес серед науковців. Сьогодні дослідження Д. Богині, О. Грішнєвої, Г.Завіновської, А. Колота, Е. Лібанової, М. Мутяка, Г. Радіонової доповнились новими статтями українських вчених О. Кочеміровської, В. Осокіної, А. Руденка, А. Шевченка та інших. Відтак, формується різнобічна економічна доктрина, основне завдання якої - оцінка особливостей впливу глобалізації на розвиток ринку праці та дослідження

Глобалізація виявляє подвійну дію на формування національних пріоритетів, особливо у сфері зайнятості. З одного боку, вона послаблює бар'єри між країнами, розширює горизонти для застосування трудових ресурсів, заохочує міжнародну міграцію робочої сили та створює умови для працевлаштування з кращими умовами оплати праці. За умови злагодженої співпраці різних країн на

міжнародному рівні, процеси глобалізації здатні послаблювати тиск на регіональні ринки праці та позитивно впливати на розширення людського потенціалу.

Таблиця 1.5 «Ринок праці в глобалізованому світі»

Показник	Особливості в умовах глобалізації
Мобільність робочої сили	Зростає міжнародна міграція, посилюється конкуренція за фахівців
Форми зайнятості	Поширення дистанційної роботи, гіг-економіки, самозайнятості
Попит на навички	Підвищується попит на цифрові, мовні та комунікаційні навички
Необхідність адаптації освіти	Освіта має відповідати потребам глобального ринку праці
Ризики	Витік мізків, нестабільність зайнятості, соціальна нерівність

Джерело: Складено автором за джерелом [24, с. 45-56.]

Проте з іншого боку, вона часто не враховує важливі соціальні та культурні потреби населення, підриваючи досягнення національних держав у сфері соціального захисту працівників та збереження громадського добробуту й злагоди.

Україна, як і інші країни постсоціалістичного простору, характеризується низьким рівнем конкурентоспроможності продукції, обмеженими інвестиційними ресурсами, слабкою інтеграцією у світовий поділ праці та дешевою робочою силою. Така ситуація робить український ринок праці привабливим для транснаціонального капіталу, що водночас становить загрозу для національних інтересів. Транснаціональні корпорації, використовуючи різницю в умовах між країнами, оптимізують свої витрати: у разі страйків чи зростання витрат у розвинених країнах, вони легко переносять виробництво в регіони з дешевшою робочою силою. У сфері послуг, наприклад банківській чи страховій, переміщення функцій відбувається за рахунок передачі даних, без фізичної присутності персоналу. У такій глобальній економіці країни, що не здатні ефективно конкурувати, як-от Індонезія та Таїланд (де вартість праці вища, ніж у Китаї), виявляються в особливо вразливому становищі.

Ринок праці відіграє роль ключового регулятора соціально-економічного становища працівників як у виробництві, так і в суспільстві загалом.

Таблиця 1.6 Рівень безробіття у світі за регіонами

Регіон	Кількість безробітних (млн.осіб)	Частка у загальному прирості (%)
Східна та Південна Азія	~ 90	45%
Субсахарська Африка	~20	~10%
Європа	~27	~13%
Латинська Америка	~0.05	1%
Інші регіони	~64.95	31%
Разом	202	100%

Джерело: Складено автором за даними джерела [21]

Це свідчить про те, що темпи створення робочих місць не встигають за зростанням чисельності працездатного населення. Основне зростання безробіття спостерігалось в Східній та Південній Азії, які разом забезпечили понад 45% нових безробітних. Також фіксувалося зростання рівня безробіття в країнах Європи та південніше від Сахари. У той же час Латинська Америка внесла незначний приріст — лише близько 50 тисяч нових безробітних (1% від загального зростання).

Варто наголосити, що реальні розміри безробіття значно перевищували дані, відображені в офіційних статистичних даних. Згідно з оцінками Національного банку України, протягом 2022 року роботи позбулися орієнтовно 25–26% працездатного населення, що складає близько 3,2 мільйона осіб. Відповідно до прогнозів Національного банку України, у 2025 році показник безробіття знизився до 11,6%, що є найменшим значенням з моменту початку повномасштабного вторгнення. Передбачається, що ця тенденція триватиме, і у 2026 році показник зменшиться до [8,9,10,11].

Скорочення кількості зареєстрованих безробітних у 2023 році було зумовлене кількома факторами: частина працездатного населення була мобілізована або виїхала за кордон; відбулися зміни у законодавстві, що стосуються правил реєстрації та отримання допомоги по безробіттю; а також зменшенням довіри до служби зайнятості, адже не всі громадяни вбачають доцільність у реєстрації, зважаючи на обмежену кількість актуальних вакансій.

Найбільший попит спостерігався на фахівців (22% вакансій), кваліфікованих

працівників з інструментом (18%), працівників технічного обладнання (18%) та сфери торгівлі і послуг (11%).

Графік 1.1 Попит на основні групи професій в Україні (2023 рік)



Джерело: Складено автором за джерелом [8]

Найменше шансів знайти роботу відзначається у сільському господарстві, рибальстві та сфері обслуговування техніки.

Ситуація на ринку праці ускладнюється затяжною економічною кризою, яка спричинила значне падіння валового внутрішнього продукту, і, відповідно, зменшення кількості відкритих вакансій. Відновлення можливостей праці потребує гарантування макроекономічної стабільності, перетворення економіки, стимулювання виникнення нових робочих місць та підтримки конкурентоспроможних галузей.

У випадку зневаги цими проблемами відбувається деградація внутрішнього ринку праці та втрата потенціалу освіти та кваліфікації. Набуває поширення явище “надлишкової освіти”, коли працівники з дипломами змушені займати низькокваліфіковані посади. Це може бути свідченням як неякісної освіти, так і неефективного управління трудовими ресурсами. За результатами дослідження Інституту соціології НАН України “Українське суспільство”, лише 54,7% опитаних працюють за спеціальністю, 32% — ні, а решта не змогли відповісти [15].

Європейська Комісія задля досягнення прогресу у ключових напрямках політики, що стосуються ринку праці, ініціювала впровадження семи флагманських ініціатив. Зокрема, серед них важливе місце посідає «План розвитку

нових професійних здібностей і робочих місць», який спрямований на модернізацію ринку праці, розвиток навичок громадян протягом усього життя, підвищення рівня зайнятості та мобільності працівників, а також на досягнення кращого балансу між попитом і пропозицією. Ініціатива "Молодіжний рух" є дуже важливою, адже він націлений на поліпшення якості освітньої системи та сприяння молоді у виході на ринок праці. Одночасно, "Європейська платформа з подолання бідності" зосереджена на зменшенні соціальної та територіальної нерівності, а також на формуванні умов для активної участі кожного громадянина у суспільному житті, навіть у разі складних життєвих ситуацій.

Світова економіка нині демонструє шалений перехід до технологій, де домінують цифрові перетворення, інтелектуалізація та автоматизація. Це спричиняє виникнення нетипових форм трудової діяльності – як-от лізинг персоналу, робота на відстані, самозайнятість, волонтерство, краудфандинг, що, у свою чергу, вимагають нових підходів до правового врегулювання. Відповідно, акценти мають бути зміщені на забезпечення гідної та продуктивної праці, а також на вирішення ряду завдань: підвищення ефективності державного управління ринком праці, формування прогнозів його розвитку відповідно до соціально-економічних потреб, гармонізація освіти із запитами ринку, модернізація освітнього середовища та мотивація до легального працевлаштування. Ігнорування цих викликів може призвести до деградації внутрішнього ринку праці та втрати освітньо-кваліфікаційного потенціалу. Явище “надлишкової освіти”, коли дипломовані спеціалісти змушені займати низькооплачувані й не за фахом посади, стає все більш поширеним. За результатами опитування Інституту соціології НАН України «Українське суспільство», лише 54,7% респондентів працюють за спеціальністю, 32% — ні, а решта не змогли відповісти, що свідчить про глибоку невідповідність між системою освіти та потребами ринку праці [43].

В умовах цифрової трансформації економіки ринок праці переходить до нових моделей — зростає популярність дистанційної праці, фрілансу, краудфандингу, гіг-економіки, що вимагає реформування трудового законодавства. Паралельно необхідно підвищити ефективність державного управління ринком праці,

модернізувати освітню систему, розвивати прогнозування потреб у кадрах, створювати сприятливе середовище для легального працевлаштування та інвестувати в людський капітал.

Висновки до розділу 1.

У цьому розділі були визначені основні теоретичні підходи до розуміння ринку праці та його функціонування в умовах ринкової економіки. Ринок праці являє собою механізм взаємодії попиту і пропозиції на робочу силу, що забезпечує ефективне розміщення трудових ресурсів у різних секторах економіки. Його діяльність вимагає збалансованості між роботодавцями та працівниками, де кожна сторона має свої інтереси: роботодавець — у залученні кваліфікованої робочої сили, а працівник — у забезпеченні стабільної та належно оплачуваної роботи. Водночас ринок праці вирізняється від ринків товарів та послуг, адже праця не є товаром у звичному розумінні, а являє собою трудовий процес, за який найманий працівник одержує відповідну винагороду.

Потрібно акцентувати увагу на значущості ринку праці в добу глобалізації. Використання дешевої робочої сили в країнах, що перебувають на етапі розвитку, перетворилося на ключовий фактор у глобальній конкуренції. Це надає транснаціональним корпораціям можливість ефективніше управляти витратами, шляхом перенесення виробництва до місцевостей з низькими трудовими витратами, що потенційно може спричинити зростання безробіття на окремих територіях.

Підсумовуючи, ринок праці є ключовим елементом економіки, забезпечуючи не лише ефективне використання ресурсів виробництва, а й визначаючи соціально-економічне становище країни. Зміни, що відбуваються на ньому під впливом різноманітних чинників, вимагають систематичного дослідження та відповідної реакції державної політики з метою забезпечення стабільності та створення сприятливого середовища для зайнятих громадян.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОЇ КОН'ЮНКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ

2.1 Загальні характеристики ринку праці ЄС: структура, динаміка, тенденції

Ринок праці Європейського Союзу протягом останнього десятиліття зазнав суттєвих змін, які відображають загальні економічні, технологічні та соціальні трансформації у регіоні. З 2013 року рівень зайнятості в країнах ЄС демонстрував стійке зростання. Наприклад, у 2013 році рівень зайнятості населення віком від 20 до 64 років становив приблизно 68,4%, тоді як у 2023 році цей показник зріс до 73,5% [15]. Це свідчить про покращення економічної активності населення та ефективність політик стимулювання працевлаштування.

Паралельно зростає і рівень безробіття, який після піку під час глобальної фінансової кризи 2008-2009 років та євро боргової кризи 2011-2013 років почав поступово знижуватись. У 2013 році середній рівень безробіття в ЄС сягав близько 10,8%, а станом на 2023 рік цей показник скоротився до 6,2% [36]. Однак, слід відзначити, що ситуація варіюється між країнами: країни Північної Європи, такі як Німеччина, Швеція та Нідерланди, мають рівень безробіття нижчий за середній (близько 3-5%), тоді як у країнах Півдня Європи — Іспанії, Італії, Греції — рівень безробіття досі перевищує 10%. [45]

Значним викликом для ринку праці ЄС є демографічні зміни, зокрема старіння населення, що впливає на пропозицію робочої сили та навантаження на системи соціального забезпечення. Через це в багатьох країнах посилюється увага до збільшення рівня участі у ринку праці представників старших вікових груп, а також молоді. Зокрема, за даними Євростату, частка зайнятості серед осіб віком 55-64 роки зросла з 49,3% у 2013 році до 60,7% у 2023 році [16].

Останнім часом на європейському ринку праці спостерігається збільшення тенденції до використання більш гнучких форм зайнятості. Зокрема, фріланс, строкові трудові договори, неповна зайнятість і дистанційна робота все більш поширені. Пандемія COVID-19 сприяла цифровій трансформації ринку праці,

прискорюючи перехід до віддаленої роботи та збільшуючи попит на цифрові навички. Згідно з даними Eurostat, у 2023 році близько 17% працівників у країнах ЄС зазвичай працюють дистанційно, що вдвічі перевищує відповідний показник 2019 року [14].

Сучасний ринок праці в Європейському Союзі відзначається посиленням тренду на впровадження гнучких моделей зайнятості. Зокрема, фіксується збільшення частки неповного робочого дня, дистанційної роботи, праці на фрілансі та строкових трудових договорів.

У світлі трансформацій структури ринку праці фіксується підвищений інтерес до спеціалістів високої кваліфікації у таких сферах, як інформаційні технології, охорона здоров'я, науково-технічний прогрес, а також у «зелених» сегментах економіки. Цей тренд пояснюється переходом до моделі сталого розвитку та впровадженням кліматичної стратегії Євросоюзу. Одночасно, у ряді традиційних секторів, наприклад, у промисловості та агропромисловому комплексі, спостерігається поступове зменшення кількості працевлаштованих осіб або стабілізація показників на нижчому рівні. Підсумовуючи, трансформації на європейському ринку праці засвідчують позитивну динаміку, що виражається у підвищенні рівня працевлаштування та зменшенні кількості безробітних. Водночас, зростає потреба у коригуванні професійних компетенцій відповідно до нових викликів ринку, у посиленні соціального захисту найбільш уразливих категорій громадян, а також у вирішенні демографічних питань.

Враховуючи актуальні перетворення та тенденції, які фіксуються на європейському ринку праці, критично важливо сконцентруватися на ключових чинниках, що безпосередньо впливають на майбутнє працевлаштування. До цих чинників зараховуються демографічні зрушення, трансформації у підходах до організації праці, наслідки цифровізації й упровадження інноваційних технологій, а також регіональні та соціальні нерівності.

Одним з найважливіших аспектів, який потребує ретельного аналізу, є зміна структури працевлаштування у розрізі економічних галузей. Спостерігаємо повільне, але неухильне переміщення фокусу: від традиційних, давно сформованих

секторів до тих, що ґрунтуються на знаннях, інноваціях та засадах екологічної стійкості. Цей процес зумовлює потребу у нових професійних компетенціях та ставить виклики перед системою освіти та професійного навчання.

Наступним логічним кроком у дослідженні є детальний аналіз сучасних тенденцій у структурі зайнятості, а також викликів, пов'язаних із інтеграцією різних груп населення в ринок праці. Це дасть змогу комплексно оцінити стан ринку праці ЄС і окреслити напрями подальшої політики зайнятості та соціального захисту.

Таблиця 2.1 Основні показники ринку праці ЄС, 2013-2023 рр.

Показник	2013 рік	2018 рік	2023 рік	Зміна (%)
Рівень зайнятості (20-64 роки), %	68.4	71.9	73.5	+7.5
Рівень безробіття, %	10.8	7.9	6.2	-4.6
Частка зайнятості у сфері послуг, %	68	69.5	70.8	+2.8
Частка зайнятості у промисловості, %	21	19.7	18.3	-2.7
Частка дистанційної роботи, %	3.5	8.4	17	+13.5

Джерело: Складено автором за джерелом [19]

Ці дані підкреслюють важливість подальшого вивчення змін у структурі зайнятості, що має стати предметом наступного розділу, де буде розглянуто ключові тенденції та виклики, пов'язані з ринком праці в ЄС.

Враховуючи аналіз трендів на європейському ринку праці, надзвичайно важливо сконцентруватись не тільки на кількісних показниках змін, але й на їхньому якісному аспекті. Розмова про основні зміни, що впливатимуть на майбутнє взаємин у сфері праці, структуру зайнятості, запит на професії та необхідні вміння.

Тенденції на ринку праці Європейського Союзу за останнє десятиліття вказують на стабільний перехід від звичних форм праці до гнучкіших, інклюзивних та технологічно орієнтованих моделей. Головним трендом є розширення зайнятості в секторі послуг, котрий у 2023 році генерував понад 70% усіх робочих місць в ЄС [36]. Водночас, частка зайнятості в сільському господарстві та промисловості поступово скорочується, а цифрові сервіси, інформаційні технології, охорона здоров'я, освіта та "зелені" галузі економіки стають все важливішими.

Іншою важливою тенденцією є посилення ролі цифрових навичок і автоматизації. За даними Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP), понад 45% робочих місць до 2030 року вимагатимуть високого рівня цифрової грамотності [19]. У зв'язку з цим, усе більше країн ЄС впроваджують стратегії цифрової перепідготовки населення (reskilling) і безперервного навчання (lifelong learning), що також відображено у Плані дій щодо Європейського стовпа соціальних прав.

Також спостерігається розширення дистанційної та гнучкої форми зайнятості. Згідно з даними Eurofound, у 2019 році близько 5,4% працівників у ЄС працювали віддалено, тоді як у 2023 році цей показник зріс до понад 17% [47]. Ця тенденція не просто змінює усталені практики працевлаштування, але й висвітлює гостру необхідність переосмислення трудового законодавства, розвитку цифрової інфраструктури та гарантування кібербезпеки.

Окрім того, помітно збільшення гендерної рівності на трудовому фронті. Незважаючи на те, що різниця у відсотках зайнятих серед чоловіків і жінок потроху зменшується (від 11,6% у 2013 до 9,1% у 2024), все ще лишається нерівність у фінансових винагородах за працю, у кар'єрному зростанні та у представництві в технологічно передових галузях.

Суттєвим викликом залишається залучення молоді до ринку праці. У деяких країнах рівень молодіжного безробіття (особливо серед вікової групи 15–24 років) перевищує 20%, що потребує додаткових заходів з боку ЄС щодо освіти, стажувань і першого працевлаштування.

Таблиця 2.2 Основні тенденції на ринку праці ЄС (2013-2024 рр.)

Тенденція	2013 рік	2024 рік	Зміна
Частка зайнятості у сфері послуг, %	68.0	70.8	+2.8%, домінування третинного сектору
Частка дистанційної зайнятості, %	3.5	17.0	+13.5%, наслідок цифровізації та COVID-19
Рівень зайнятості серед жінок, %	62.0	67.2	+5.2, зменшення гендерного розриву
Частка працівників з цифровими навичками	35.0	52.0	+17, за даними CEDEFOP
Молодіжне безробіття (15-24 pp.), %	23.5	14.5	-9.0, але залишається вразливою групою

Джерело: Складено автором за даними джерела [17]

Таким чином, аналіз ринку праці Європейського Союзу засвідчив наявність складної, але збалансованої системи, що динамічно адаптується до сучасних глобальних викликів. Структура ринку праці ЄС демонструє поступове домінування сфери послуг, послаблення позицій традиційного промислового сектору та зростання значущості новітніх галузей, зокрема цифрової економіки, екологічно орієнтованих індустрій і секторів знань.

В умовах ринку праці спостерігається позитивна динаміка: рівень зайнятості підвищується, безробіття зменшується, а гнучкість трудових відносин зростає. Значний вплив на ситуацію мають процеси цифрової трансформації та автоматизації, котрі одночасно відкривають нові перспективи та висувають вимоги до працюючого населення, особливо в аспекті потреби постійно вдосконалювати професійні знання та вміння.

Виявлені тенденції, як-от: розширення дистанційної праці, зростання обізнаності в цифрових питаннях, зміцнення гендерної рівноваги, сприяння молоді на початку професійного шляху — вказують на намір Європейського Союзу створити інклюзивний, справедливий та конкурентоспроможний ринок праці. Водночас, щоб утримати високий рівень зайнятості й гарантувати соціальну справедливість, необхідні подальші узгоджені дії з боку країн-членів ЄС та інституційного середовища.

2.2 Сучасний стан ринку праці України: основні показники та виклики

Ринок праці – це фундамент економіки будь-якої держави, що безпосередньо визначає добробут громадян, економічну стійкість та соціальну захищеність. В умовах війни, економічних потрясінь та масштабної трудової міграції, які відчуває Україна, надзвичайно важливо ретельно аналізувати його сучасний стан.

Повномасштабна військова агресія російської федерації проти України, що розгорнулася на українській землі, нанесла нищівні удари по цивільній та економічній інфраструктурі. Внаслідок активних бойових дій та окупації окремих територій було втрачено контроль над багатьма підприємствами, а ділова активність у найбільш постраждалих регіонах або суттєво сповільнилася, або ж цілковито припинилася. Це, своєю чергою, спричинило розриви виробничих, торговельних та логістичних ланцюгів.

Сучасний український ринок праці відчуває ~~тиск~~ численних чинників – економічних, суспільних, демографічних та геополітичних. Найбільше впливає повномасштабне вторгнення, що триває з 2022 року. Воно спричинило перерозподіл економічної активності, зменшення ефективності праці, спад виробництва в певних областях та масову трудову міграцію.

Ринок праці – це складна система взаємодії між роботодавцями та працівниками, де формується попит і пропозиція на робочу силу. Попит на ринку праці в Україні є нерівномірним за галузями та регіонами. Найбільше зростання попиту спостерігається в будівництві, сільському господарстві, сфері послуг, IT-секторі та логістиці. Водночас промисловість і сфери, що сильно залежать від інфраструктури (туризм, авіаперевезення), зазнали істотних втрат.

Національний банк України у своїх аналітичних звітах підкреслює, що попри економічну турбулентність, у країні спостерігається тенденція до зниження рівня офіційного безробіття та відновлення зайнятості. Так, за даними НБУ, у 2023 році рівень зайнятості становив 57,4% (проти 53,8% у 2022 році), а рівень безробіття – 18,3% (проти 24,5% у попередньому періоді)[35]. Проте ці цифри не відображають

реальної картини, оскільки частина економічно активного населення виїхала за кордон або не зареєстрована як безробітна.

Найбільш уразливими залишаються внутрішньо переміщені особи (ВПО), які стикаються з бар'єрами працевлаштування через втрату майна, документів, осередків ділової активності та інституційної підтримки. За даними Міжнародної організації праці, у середині 2023 року близько 58% ВПО не мали стабільної зайнятості [32].

Ще однією особливістю українського ринку праці є дисбаланс між кваліфікацією працівників і потребами економіки. Значна частина молоді здобуває вищу освіту, яка не гарантує працевлаштування, тоді як ринок потребує фахівців робітничих професій, особливо в технічних галузях. При цьому спостерігається нестача фахівців із сучасними цифровими навичками, володінням іноземними мовами, досвідом роботи в міжнародних командах.

На регіональному рівні ринок праці України є вкрай диференційованим. Найбільше вакансій і можливостей для працевлаштування традиційно сконцентровано в Києві, Львівській, Дніпропетровській та Закарпатській областях. Натомість регіони, що зазнали тимчасової окупації або бойових дій (Херсонська, Донецька, Луганська області), мають найвищі показники безробіття й майже повну зупинку ринку праці.

Нині актуальними є такі структурні проблеми ринку праці України:

- тінізація зайнятості (до 30% працівників не зареєстровані офіційно);
- міграція кадрів за кордон (зокрема медичних працівників, будівельників, водіїв, фахівців ІТ);
- нерівність у доступі до якісної освіти й перекваліфікації;
- гендерні диспропорції у сфері працевлаштування та оплати праці;
- обмежений доступ до гнучких форм зайнятості у сільській місцевості.

Крім того, на сучасному етапі спостерігається зростання популярності дистанційної роботи, фрілансу та гіг-економіки. За даними кадрових порталів, понад 15% вакансій у 2024 році передбачали можливість віддаленої зайнятості, що свідчить про трансформацію традиційних моделей праці. [37]

Рівень безробіття в Україні є одним із ключових показників, що характеризує стан національного ринку праці. Він відображає частку економічно активного населення, яке не має роботи, але активно її шукає. Динаміка безробіття впродовж останніх років показує відчутні зміни, спровоковані низкою макроекономічних, демографічних, а насамперед геополітичних факторів

Упродовж 2020–2021 років рівень безробіття колихався в межах 8–9%. Це в цілому сприймалося як прийнятний показник для держави, чия економіка перебувала на етапі перетворень. Однак, повномасштабне вторгнення російських військ у 2022 році стало вирішальним чинником глибокої соціально-економічної кризи, котра миттєво позначилась на ринку праці. Значна кількість підприємств була змушена призупинити або зменшити обсяги роботи, зокрема у тих областях, де тривали активні бойові дії. Сотні тисяч осіб втратили робочі місця, а мільйони були змушені шукати нове житло, що призвело до дестабілізації регіональних ринків.

Упродовж 2024 року український ринок праці продовжував пристосовуватись до викликів, спричинених тривалою повномасштабною війною, що розгорнулася у 2022 році. Не зважаючи на складну економічну ситуацію, спостерігалось поступове зниження рівня безробіття, що свідчить про часткове пожвавлення економічної діяльності та результативність державних програм підтримки зайнятості. Згідно з інформацією від Національного банку України, середнє значення безробіття за 2024 рік зафіксовано на рівні 14,2%. Це еквівалентно близько 2 мільйонам українців, котрі активно шукали роботу [34]. Варто зазначити, що цей показник нижчий, аніж у попередні роки: 2023-й, коли рівень складав 17,4%, та 2022-й, де було зафіксовано 18,5% [33].

Проте офіційна статистика не повністю відображає реальну ситуацію на ринку праці. Зареєстроване безробіття, яке фіксується Державною службою зайнятості, значно нижче: станом на грудень 2024 року кількість зареєстрованих безробітних становила 94,2 тисячі осіб, з яких 75,8 тисячі — жінки. Це найнижчий показник за останні роки [6].

Також варто зазначити, що фактичний рівень безробіття значно вищий за

офіційно зареєстрований. За оцінками експертів, у 2023 році на обліку в Державній службі зайнятості перебувало лише близько 15% усіх фактичних безробітних, що свідчить про низький рівень довіри до інституцій та потребу у реформуванні системи працевлаштування [44].

У регіональному розрізі найвищі показники безробіття зафіксовано у східних областях (Донецька, Луганська, Херсонська), а також у Запорізькій та частково Миколаївській областях. Натомість у Києві, Львівській, Івано-Франківській та Закарпатській областях спостерігається найвищий рівень зайнятості.

Однак слід враховувати, що офіційна статистика не охоплює:

- осіб, які не зверталися до центрів зайнятості;
- внутрішньо переміщених осіб, які не мають можливості зареєструватися;
- громадян, які виїхали за кордон у пошуках роботи.

Отже, рівень безробіття в Україні – це, по суті, дзеркало глибоких суспільно-економічних трансформацій, обумовлених військовими діями, масштабним переселенням людей, слабкістю інституцій та невідповідністю між структурою потреби в робочій силі та її наявністю на ринку праці.

Одним із найактуальніших викликів, що постають перед сучасним українським ринком праці, є відчутна нестача кваліфікованих кадрів у ключових секторах економіки. Попри те, що офіційні дані про безробіття свідчать про досить високий рівень, працедавці масово скаржаться на відсутність достатньої кількості фахівців, особливо в тих секторах, які є надзвичайно важливими для підтримки функціонування держави в умовах війни, стимулювання економічного розвитку та відбудови інфраструктури. Це, на перший погляд, може здатися дивним, але ситуація насправді сигналізує про глибокий розрив між тим, чого вимагає ринок праці, та наявними трудовими ресурсами. Це явище стало результатом поєднання декількох негативних чинників.

По-перше, мільйони громадян працездатного віку залишили країну через повномасштабне вторгнення Росії в Україну. За даними Міністерства соціальної політики України, станом на кінець 2023 року за кордоном перебуває понад 6 млн українських біженців, більшість із яких — жінки та молодь віком 25–45 років,

тобто активна частина трудового потенціалу [45]. Масовий відтік цієї категорії працівників значно скоротив пропозицію на ринку праці, особливо в західних регіонах України, де спостерігається економічне пожвавлення.

По-друге, суттєва частина чоловічого населення мобілізована або ж знаходиться у резерві, що призвело до відчутної нестачі працівників у промисловості, будівництві, сільськогосподарському секторі, логістиці та енергетиці. Підприємства вимушені пристосовувати виробничі процеси, коригувати графіки роботи, проводити перенавчання кадрів, щоб якось компенсувати відсутність робочої сили.

По-третє, система професійно-технічної освіти протягом довгого періоду не відповідала актуальним вимогам ринку праці. Молодь надає перевагу здобуттю вищої освіти, нерідко гуманітарного профілю, котра не гарантує працевлаштування. Як наслідок, Україна зіштовхується з гострою нестачею фахівців робітничих спеціальностей – токарів, зварювальників, електриків, сантехніків, будівельників, водіїв, медичних сестер, кухарів та інших. Водночас підприємства вимушені змагатися за цих робітників з закордонними працедавцями, котрі пропонують більш вигідні умови праці.

Найнагальнішою проблемою постала криза в системі охорони здоров'я. В умовах, спричинених війною, потреба в медичних працівниках значно зросла, а навантаження на тих, хто залишився, досягло критичної позначки. Згідно з офіційними даними МОЗ, у 2024 році в Україні було зареєстровано дефіцит понад 38 тисяч медичних спеціалістів. Йдеться про анестезіологів, хірургів, сімейних лікарів, а також молодший медичний персонал.

Також суттєвий дефіцит зафіксовано у сфері освіти. У школах не вистачає вчителів математики, фізики, інформатики, а також вихователів у дошкільних закладах. У 2024/2025 навчальному році понад 16% вакансій педагогічного складу залишилися незаповненими [38]. Причини — низька зарплата, емоційне вигорання, відсутність соціальних гарантій.

У промисловості, зокрема у металургії, машинобудуванні та енергетиці, вкрай бракує технічного персоналу — інженерів, техніків, операторів верстатів з

програмним керуванням. Багато з них виїхали за кордон або були мобілізовані. Актуальними залишаються також вакансії водіїв, складських працівників, вантажників, які забезпечують логістику, включно з гуманітарними й військовими поставками.

Водночас відчувається гостра потреба у висококласних спеціалістах ІТ-галузі, особливо у специфічних напрямках: DevOps, кібербезпека, аналіз даних. Запит на їхні вміння зростає пропорційно цифровізації воєнної інфраструктури, розвитку кібероборони та трансформації державного апарату.

Отже, нестача робочої сили в Україні – це багатогранне явище, що вимагає системного розв'язання: вдосконалення професійно-технічної освіти, формування привабливого робочого середовища, впровадження програм перекваліфікації, заохочення повернення українських громадян з-за кордону та реформування політики працевлаштування.

Таблиця 2.3 Галузі з найбільшим дефіцитом кадрів в Україні у 2023 році.

Галузь	Кількість вакантних посад (тис.)	Найдефіцитніші професії
Охорона здоров'я	38	Лікарі-анестезіологи, сімейні лікарі, медсестри
Освіта	24	Вчителі математики, фізики, інформатики
Будівництво	21	Каменярі, електрики, мулярі, малярі, бетоняри
Логістика та транспорт	18	Водії, експедитори, оператори навантажувачів
Промисловість (машинобудування, енергетика)	17	Інженери, техніки, оператори верстатів
Сфера послуг громадського харчування	12	Кухарі, офіціанти, баристи, продавці
ІТ-сектор	8	DevOps, кібербезпека, аналітики даних

Складено автором за даними джерела [46]

Наявність гострого дефіциту кваліфікованих працівників на ринку праці України не лише впливає на ефективність функціонування окремих секторів економіки, але й безпосередньо пов'язана з рівнем заробітної плати. У багатьох

випадках низький рівень оплати праці виступає стримувальним фактором для зайнятості, спричиняє трудову міграцію, а також знижує мотивацію до професійного розвитку всередині країни. Саме тому вивчення динаміки заробітної плати дозволяє глибше зрозуміти як структуру ринку праці, так і виклики, з якими він стикається у сучасних умовах.

Впродовж останніх кількох років середній розмір оплати праці в Україні демонстрував тенденцію до зростання. Тоді як швидкість цього процесу визначається контекстом, а саме: стабільністю політичного ладу, поступом економіки й ситуацією з безпекою в державі. Значні зміни стали особливо помітними з початком повномасштабного вторгнення у 2022 році. Відповідно до офіційної інформації від Державної служби статистики України, у період з 2020 по 2021 рік відбувалось стабільне збільшення доходів населення, тоді як у 2022 році темпи зростання сповільнились через суттєве зниження економічної активності. В 2023 році, з початком пристосування економіки до військових реалій, заробітні плати знову почали збільшуватися, хоча у багатьох галузях вони залишалися нижчими за показники довоєнного періоду у реальному вимірі, через інфляційні процеси.

Таблиця 2.4 Динаміка середньомісячної номінальної заробітної плати в Україні протягом останніх п'яти років

Рік	Середня зарплата, грн	Зростання до попереднього року, %	Індекс споживчих цін	Реальне зростання, %
2019	10 497	+18,4%	104,1	+13,4
2020	11 591	+10,4%	105,0	+5,1
2021	14 014	+20,9%	110,0	+10,9
2022	14 859	+6,0%	126,6	-16,2
2023	15 949	+7,3%	105,1	+2,1

Джерело: Складено автором за даними джерела [7]

Як видно з таблиці, у 2022 році реальна заробітна плата значно знизилася через високу інфляцію, спричинену війною, логістичними проблемами, нестачею

ресурсів та скороченням виробництва. Хоча номінальні доходи залишалися приблизно на рівні попереднього року, реальна купівельна спроможність громадян зменшилася. У 2023 році спостерігалось часткове відновлення — інфляція сповільнилася, і реальна заробітна плата знову почала зростати, хоча ще не досягла довосного рівня.

Варто зазначити, що рівень заробітної плати суттєво відрізняється залежно від регіону. Найвищі середні зарплати фіксуються у Києві, Дніпрі, Львові, де зосереджена високооплачувана праця в ІТ-сфері, фінансовому секторі, промисловості та логістиці. Водночас у західних, північних та сільських регіонах доходи традиційно нижчі, що спричиняє внутрішню та зовнішню трудову міграцію.

Таблиця 2.5 Регіональні відмінності середньої заробітної плати (грудень 2023 року)

Регіон	Середня зарплата, грн	Відхилення від середнього по Україні, %
м. Київ	22 578	+41.5
Дніпропетровська обл.	17 342	+8.7
Львівська обл.	16 412	+2.9
Одеська обл.	15 378	-3.6
Харківська обл.	14 997	-6.0
Івано-Франківська обл.	13 625	-14.6
Чернівецька обл.	13 188	-17.3
Закарпатська обл.	12 702	-20.4
Середнє по Україна	15 949	-

Джерело: складено автором за джерелом [30]

Також значні відмінності простежуються залежно від виду економічної діяльності. Традиційно найвищу оплату праці мають працівники сфери інформації та телекомунікацій, фінансової та страхової діяльності, професійної, наукової та технічної діяльності. Натомість найнижчі заробітки спостерігаються у сфері охорони здоров'я, освіти, культури, а також у сільському господарстві.

Варто наголосити, що на тлі дефіциту кадрів у технічних та виробничих професіях спостерігається зростання оплати праці саме в цих секторах. Чимало

підприємств змушені підвищувати зарплату, аби утримати поточний персонал та залучити нових співробітників, що частково виправляє структурні невідповідності на ринку праці. Але, така тенденція має обмежену тривалість, оскільки в умовах економічної нестабільності бізнес часто не може забезпечити стабільне підвищення доходів.

Питання заробітної плати займає ключове місце у дослідженні трудового ринку, адже саме воно формує соціально-економічне самопочуття людей, впливає на масштаб бідності, зумовлює міграційні тенденції та визначає зацікавленість у роботі. Водночас, варіативність та конфігурація оплати праці, подібно до зайнятості в цілому, демонструють неоднорідність у різних суспільних групах. Необхідно зосередити увагу на гендерних вимірах під час аналізу поточного ринку праці, оскільки нерівноправність між чоловіками та жінками в питаннях працевлаштування, винагороди за працю, кар'єрного розвитку та трудових умов виступає одним з ключових соціальних викликів у контексті гарантування рівних можливостей.

Гендерна нерівність на ринку праці України має системний характер і проявляється в кількох напрямках: відмінності у рівні економічної активності жінок і чоловіків, різниця у заробітній платі, вертикальна та горизонтальна сегрегація праці, недоступність жінкам певних професій або вищих посад, а також нерівномірне навантаження щодо поєднання трудової діяльності та сімейних обов'язків.

За даними Державної служби статистики України, економічна активність жінок традиційно менша, ніж у чоловіків. Це певною мірою зумовлено соціальними гендерними стереотипами, зобов'язаннями з догляду за дітьми та старшими родичами, а також недостатнім представництвом жінок у технічних сферах і на високооплачуваних посадах.

Також спостерігається стійка тенденція до гендерного розриву в оплаті праці. У середньому жінки в Україні заробляють приблизно на 20–25% менше, ніж чоловіки, навіть у випадках однакової кваліфікації та зайнятості на схожих посадах[1]. Це пов'язано як із дискримінаційними практиками, так і з тим, що жінки

частіше працюють у менш оплачуваних сферах (освіта, охорона здоров'я, соціальна робота), тоді як чоловіки переважають у технічних спеціальностях, управлінні, будівництві, логістиці та IT-секторі.

Нижче наведено порівняльну таблицю, яка демонструє основні гендерні розбіжності на ринку праці України станом на 2023 рік:

Таблиця 2.6 Гендерні відмінності на ринку праці України (2023 рік)

Показник	Жінки	Чоловіки	Різниця
Рівень економічної активності, %	53.2	67.9	-14.7 п.п.
Рівень зайнятості, %	49.3	62.1	-12.8 п.п.
Рівень безробіття, %	7.3	8.5	-1.2 п.п.
Середньомісячна номінальна зарплата, грн	13 825	17 486	- 3 661 (-20.9%)
Частка серед керівників підприємств, %	31.5	68.5	-37.0 п.п.
Частка в галузі освіти та охорони здоров'я, %	82.7	17.3	+65.4 п.п.
Частка в будівництві та транспорті, %	9.2	90.8	-81.6 п.п.

Джерело: Складено автором за джерелом [9]

Наведені дані свідчать про суттєву гендерну сегрегацію ринку праці: жінки концентруються у традиційно «жіночих» галузях, що мають нижчу оплату праці та менші перспективи кар'єрного зростання. Водночас чоловіки переважають у більш прибуткових сферах і частіше займають керівні посади. Це свідчить про структурну нерівність, яка потребує як правового врегулювання, так і зміни соціальних стереотипів.

На тлі загального скорочення робочих місць, викликаного війною, спостерігаємо збільшення навантаження на жінок, зокрема, у питаннях догляду за дітьми, самотійного утримання родин, вимушеного переселення та подібних ситуаціях. Це підвищує ризик втрати економічної активності серед жінок, що з часом може поглибити соціальну нерівність.

Для подолання зазначених диспропорцій необхідна цілеспрямована політика на всіх рівнях – від державної підтримки жінок у професійній освіті, до створення умов для кар'єрного зростання, гнучких форм зайнятості, паритетного розподілу

домашніх обов'язків, запровадження механізмів прозорої оплати праці та захисту від дискримінації.

Проблематика гендерної нерівності на ринку праці України є важливою складовою ширшого соціально-економічного контексту. Проте вона не є єдиним фактором, що формує сучасні виклики в цій сфері. Відчутний вплив зазнає також ринок праці, який змінюється під впливом зовнішніх сил. До переліку таких чинників зараховуємо: глобалізацію, війну в Україні, економічну нестабільність та суспільне напруження. У цих умовах надзвичайно важливо зосереджувати увагу на трудовій міграції. Адже це один із ключових процесів, який визначає структуру, обсяги та динаміку пропозиції робочої сили в країні.

Міграційні процеси виступають певним індикатором стану внутрішнього ринку праці. Вони відображають диспропорції між потребами та пропозицією, нерівномірний розвиток різних регіонів, відсутність перспектив у певних економічних сферах, а також реакцію громадян на політичну ситуацію та загрози безпеці. Наприклад, військові дії, що розпочалися на українській території з 2014 року, особливо повномасштабне вторгнення у 2022 році, спричинили масове переміщення населення як у межах країни, так і за її межі. Це зумовило значне скорочення робочої сили, зміни у демографічній структурі населення та посилення дефіциту кваліфікованих кадрів в окремих регіонах.

Варто наголосити, що трудова міграція з України протягом тривалого часу залишається на надзвичайно високому рівні. Навіть до початку повномасштабної війни, мільйони українців виїжджали на заробітки за кордон, відчуючи незадоволення низьким рівнем оплати праці, обмеженістю можливостей працевлаштування та загальною нестабільністю в соціальній сфері. З 2022 року ці тенденції зазнали змін: значна частина населення перетворилася не лише на трудових мігрантів, а й на вимушених переселенців, багато з яких знайшли роботу за межами країни, або тимчасово, або на постійній основі.

Ще одним важливим кроком є підтримка підприємницької діяльності, особливо малого та середнього бізнесу, який є основою робочих місць. Урядові програми, що передбачають податкові пільги, гранти та можливість отримати кредити на

вигідних умовах, мають важливе значення для збереження вже наявних робочих місць та створення нових. Така підтримка сприяє покращенню конкурентоспроможності бізнесу, зменшенню неофіційного працевлаштування та забезпечує офіційне працевлаштування.

Важливим чинником є також поступ у роботі служби зайнятості, котра активно інтегрує цифрові засоби. Завдяки цьому пошук роботи стає зручнішим та пришвидшеним. Онлайн-майданчики дають змогу ефективно узгоджувати потреби ринку праці з пропозиціями, а також оперативно повідомляти про нещодавні вакансії та перспективи навчання.

Нижче наведена таблиця узагальнює основні заходи та інструменти стабілізації ринку праці в Україні.

Таблиця 2.7 Основні заходи щодо стабілізації ринку праці України

Напрямок заходів	Опис заходів	Очікуваний ефект
Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації	Організація навчальних курсів, тренінгів, перекваліфікації для працівників з урахування потреб ринку праці	Підвищення мобільності робочої сили, зниження безробіття
Підтримка малого та середнього бізнесу	Податкові пільги, гранти, спрощення процедур, реєстрації, доступ до пільгових кредитів	Створення нових робочих місць, розвиток підприємств
Цифровізація служби зайнятості	Впровадження онлайн-платформ для пошуку роботи, цифрові консультації, оперативний обмін вакансіями	Підвищення ефективності працевлаштування, зменшення розриву між попитом і пропозицією
Соціальний захист працівників	Контроль дотримання трудового законодавства, забезпечення гідної оплати та безпеки праці, підтримка безробітних	Підвищення соціальної стабільності, зниження рівня нелегальної зайнятості
Інтеграція внутрішньо переміщених осіб (ВПО)	Програми навчання, професійної адаптації, сприяння працевлаштуванню ВПО	Соціальна інтеграція, збільшення економічної активності

Підтримка трудових мігрантів	Реінтеграція в економіку, консультації, сприяння працевлаштуванню після повернення	Збереження трудового потенціалу, стабілізація ринку праці
------------------------------	--	---

Джерело: Складено автором за джерелом [8]

Сучасний стан ринку праці України характеризується низкою складних викликів, пов'язаних із економічною нестабільністю, військовим конфліктом, міграційними процесами та структурними змінами в зайнятості. Аналіз основних показників свідчить про високий рівень безробіття, особливо серед молоді та у деяких регіонах, а також про значний дефіцит кваліфікованих кадрів у ключових секторах економіки. При цьому динаміка заробітної плати демонструє тенденцію до повільного зростання, що не завжди відповідає рівню інфляції та потребам працівників.

Гендерна нерівність на трудовому ринку й надалі актуальна: жінки відчують на собі важчі виклики, у тому числі нижчі зарплати та ускладнений шлях до кар'єрного зростання. Міграційні процеси, спричинені як економічною нестабільністю, так і воєнними діями, створюють додаткове навантаження на ринок праці, зумовлюючи втрату частини працездатного населення, особливо серед найактивніших вікових груп.

У відповідь на ці виклики в Україні реалізуються різноманітні заходи зі стабілізації ринку праці, серед яких професійна перепідготовка, підтримка малого та середнього бізнесу, цифровізація служб зайнятості, соціальний захист працівників, а також спеціальні програми інтеграції внутрішньо переміщених осіб і реінтеграції трудових мігрантів. Комплексний підхід до вирішення проблем ринку праці є необхідним для забезпечення соціальної стабільності, підвищення зайнятості і зміцнення економічного потенціалу країни в довгостроковій перспективі.

2.3 Порівняльний аналіз ринку праці України та ЄС .

У проміжку часу від 2022 до 2025 років включно, ринок праці в Україні та державах Європейського Союзу (ЄС) зазнаватиме кардинальних змін. Це буде наслідком військових дій, економічної нестабільності, що супроводжуються соціальними зрушеннями. Для України критичним стало повномасштабне вторгнення 2022 року, що стало каталізатором стрімкого падіння зайнятості. Це викликало масові внутрішні міграції та відтік населення за кордон, знищення робочих місць у певних областях та суттєве збільшення навантаження на соціальну сферу. У той самий час, країни Європейського Союзу продовжують долати кризу, спричинену COVID-19, одночасно вирішуючи наслідки енергетичної та інфляційної криз, а також стикаються з новими викликами, що виникають у зв'язку з інтеграцією українських біженців на ринку праці.

Порівняльний аналіз дозволяє висвітлити ключові відмінності в структурі працевлаштування, тенденціях безробіття, участі молоді в робочій діяльності, гендерних особливостях та методах боротьби з кризовими ситуаціями. Це дослідження має надзвичайне значення для визначення результативності політики в сфері зайнятості, а також для розробки порад стосовно пристосування українського ринку праці до викликів повоєнної відбудови.

На фоні війни Україна стикається зі зростанням рівня безробіття. Повномасштабна агресія у 2022 році призвела до колосальних втрат робочих місць, загасання підприємницької діяльності та масового виїзду населення. За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ), на 2023 рік рівень безробіття в Україні оцінювався приблизно в 11 %. Стан справ у 2024–2025 роках зберігав ознаки нестабільності. Згідно з дослідженням Info Sapiens, у березні 2025 року безробіття досягло 12,1 %, що пояснюється повільним економічним відновленням, частковим перенесенням підприємств за кордон та дефіцитом інвестицій. [36]

Через повномасштабну війну офіційна статистика Державної служби статистики України (ДССУ) щодо безробіття не оновлюється з 2022 року. Альтернативну аналітику надають міжнародні організації та незалежні соціологічні агентства. [8]

Натомість, ринок праці Європейського Союзу виказує відносну стабільність. Після найбільших показників безробіття у 2021 році (на тлі пандемії), рівень безробіття поступово зменшується. Згідно з інформацією Євростату, у 2023 році середній рівень безробіття в ЄС дорівнював 6,1 %, а вже в березні 2025 року він знизився до 5,8 %. Це ілюструє адаптивність економік країн Європейського Союзу до зовнішніх викликів, а також засвідчує прогрес у реалізації політик зайнятості та підтримки бізнесу.

Таблиця 2.8 Динаміка рівня безробіття в Україні та ЄС (2022-2025 рр.)

Показник	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Березень 2025
Україна	10.6%	11%	11.7%	12.1%
Європейський Союз (ЄС)	6.2%	6.1%	5.5%	5.8%

Джерела: Складено автором за джерелом [48]

Відмінності в умовах безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу є відчутними, що пояснюється різницею в економічному контексті, ступені соціальної стабільності та впливі зовнішніх факторів. В Україні високий рівень безробіття в першу чергу пов'язаний з наслідками війни: чимало підприємств припинили свою діяльність або зазнали руйнувань, частина бізнесу перемістилася у більш безпечні регіони чи за кордон, а мільйони українців залишили країну, що спричинило нестабільність на ринку праці. Крім того, руйнування критичної інфраструктури й логістичних артерій значно загальмувало відбудову економічної активності. Зважаючи на труднощі зі збором офіційної статистики та масове внутрішнє переміщення людей, надійні відомості щодо безробіття в Україні на сьогодні існують лише у формі приблизних оцінок, оприлюднених міжнародними організаціями та незалежними аналітичними структурами.

На противагу цьому, ринок праці країн Європейського Союзу демонструє стабільність та поступове відновлення. Після турбулентності, викликаній пандемією COVID-19, країни ЄС впровадили комплекс ефективних заходів для підтримки працевлаштування, зокрема, державні дотації на заробітну плату, розширення програм перекваліфікації, цифровізація трудової сфери. Завдяки цим

заходам безробіття у більшості країн ЄС зменшується або утримується на стабільно низькому рівні. У 2025 році найнижчі показники спостерігаються у Чехії, Польщі та Німеччині, водночас в Іспанії та Греції рівень безробіття традиційно залишається вищим через структурні особливості економіки. Окремим викликом для ЄС стала інтеграція українських біженців у місцеві ринки праці, що, однак, у деяких країнах (наприклад, у Польщі, Чехії та Німеччині) посприяло частковому зменшенню дефіциту робочої сили.

Після дослідження рівня безробіття, важливо зосередитися на вивченні показників зайнятості та гендерних відмінностей на ринку праці. Це потрібно для більш детального розуміння того, як населення залучене до трудової діяльності – як в Україні, так і в країнах Європейського Союзу у період з 2022 по 2025 роки.

Водночас у країнах Європейського Союзу рівень зайнятості стабільно зростає, демонструючи позитивну динаміку відновлення після пандемії COVID-19. У 2024 році рівень зайнятості серед населення віком 20–64 роки в ЄС досяг 75,8 %, при цьому гендерний розрив у зайнятості поступово зменшується завдяки політикам рівності, програмам підтримки батьківства, а також розвитку часткової та дистанційної зайнятості. У багатьох країнах ЄС жінки вже складають понад 70 % економічно активного населення, що значно перевищує аналогічний показник в Україні. [47]

У порівнянні, в Україні рівень зайнятості серед жінок оцінюється приблизно в 37 % (2025), тоді як серед чоловіків – близько 76 %. Це вказує на суттєвий гендерний розрив у доступі до робочих місць, зумовлений як об'єктивними труднощами ведення бізнесу під час війни, так і традиційними уявленнями про розподіл ролей у суспільстві.

Таблиця 2.9 Порівняльний аналіз рівня зайнятості та гендерного розриву
Україні (2024-2025 рр.)

Показник	ЄС	Україна
Загальний рівень зайнятості	75.8%	56.5%
Зайнятість чоловіків (20-64)	80.8%	75.9%
Зайнятість жінок (20-64)	70.8%	37%

Гендерний розрив	10%	38.9%
------------------	-----	-------

Джерело: Складено автором за джерелом [19]

Цей зіставний огляд дає змогу констатувати: ринки праці України та ЄС розвиваються в неоднакових обставинах, проте мають схожі напрями змін. Серед них – поступове зрівнювання гендерного розподілу в зайнятості. В Україні це набуло надзвичайної важливості в умовах воєнних дій, натомість у ЄС це зумовлено тривалими програмами соціальної інтеграції та економічної рівності.

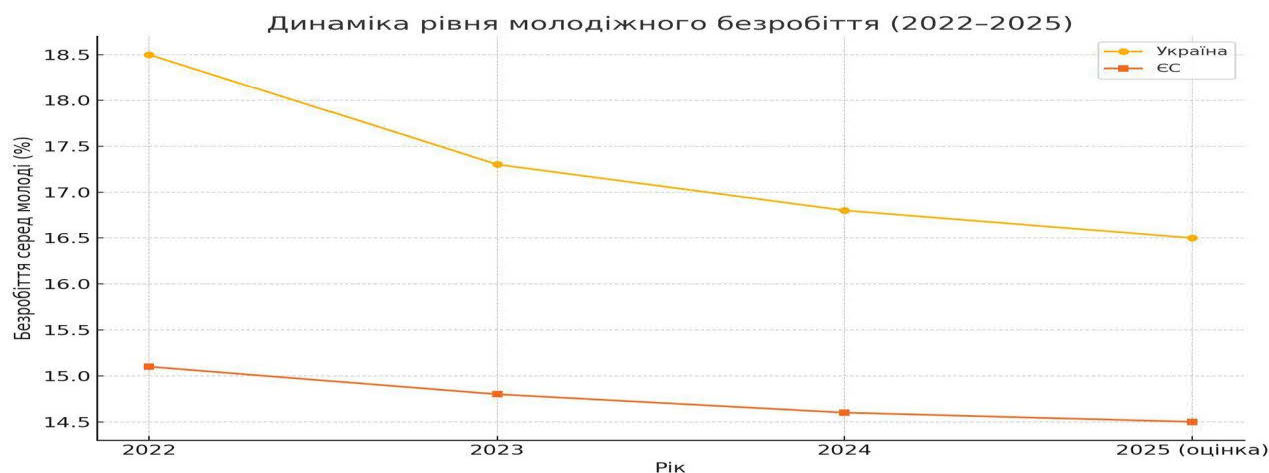
В період з 2022 по 2025 рік включно, проблема безробіття серед молоді залишалась серед найважливіших соціально-економічних викликів як для України, так і для держав Європейського Союзу (ЄС). Саме цей сегмент трудового ринку відзначається підвищеною вразливістю до кризових явищ, зокрема: збройного конфлікту, економічної нестабільності та трансформацій в економічному устрої.

У 2024 році показник молодіжного безробіття в Україні серед осіб віком від 15 до 24 років оцінювався на рівні 16,8%, що демонструє незначне зниження у порівнянні з попередніми періодами. Однак, беручи до уваги обмеженість офіційної статистичної інформації через воєнний стан, ці дані носять орієнтовний характер. Слід підкреслити, що після повномасштабного вторгнення Росії в Україну у 2022 році, відсоток молодих людей, активно зайнятих пошуком роботи, збільшився з 7% до 12%. [10]

Молодіжна незайнятість в Україні та Європейському Союзі має спільні корені, але й породжена унікальними обставинами. Головною перешкодою є розрив між навичками молоді та вимогами сучасного ринку праці. Значна частина молодих людей стикається з нестачею практичного досвіду або знань, що відповідають потребам роботодавців. Ця проблема стає особливо гострою через обмежений доступ до якісної освіти та професійного навчання, особливо у регіонах, які постраждали від конфліктів чи економічного спаду. До того ж, відчувається дефіцит дієвих механізмів підтримки молоді, на зразок програм стажувань, наставництва та кар'єрного консультування, які могли б сприяти кращій адаптації до ринку.

Графік 2.1. Динаміка рівня молодіжного безробіття в Україні та ЄС у

2022-2025 роках



Джерело: Складено автором за даними: [20]

Графік представляє динаміку показника безробіття серед молоді (вікова категорія 15–24 роки) в Україні та країнах Європейського Союзу в період з 2022 по 2025 рік. Згідно з наведеними даними, в обох зазначених регіонах спостерігається тенденція до зменшення, що свідчить про певну стабілізацію стану на ринку праці для молоді.

В Україні зафіксовано зниження рівня безробіття серед молоді: з 18,5% у 2022 році до 16,5% (прогноз на 2025 рік). Це пояснюється низкою факторів, зокрема, пристосуванням молодих людей до змін на ринку праці. Окрім цього, має вплив збільшення перспектив віддаленої зайнятості та залучення до міжнародних програм підтримки. У Європейському Союзі спостерігається також позитивна динаміка серед молоді: рівень безробіття впав з 15,1 % у 2022 році до 14,5 % у 2025-му. Це падіння стало результатом реалізації стратегій ЄС, розрахованих на тривалий період. Ці стратегії націлені на активізацію молоді на ринку праці, розширення можливостей для стажувань та профорієнтації, а також проведення реформ у системі освіти.

Отже, попри позитивні зрушення в обох сферах, проблема безробіття серед молоді залишається актуальною та потребує подальшої узгодженої діяльності. Ключова мета – забезпечення молоді привабливими перспективами працевлаштування.

Щоб впоратися з цими труднощами, надзвичайно важливо сконцентруватися на створенні дієвих програм професійної орієнтації та практик. Це вимагає тісної взаємодії між навчальними закладами та діловим середовищем, щоб надати студентам реальні шанси на здобуття практичного досвіду. Значні вкладення в освіту та постійне покращення кваліфікації мають першорядне значення, особливо в сферах, що мають великий потенціал, таких як інформаційні технології, екологічна енергетика та інженерія. Підтримка підприємницьких починань серед молоді, зокрема гранти, мікрокредити та навчальні програми для стартапів, відіграватиме ключову роль у формуванні нових робочих місць. Крім того, впровадження гнучких форм зайнятості, як-от розширення дистанційної роботи та неповна зайнятість, дозволить молодим людям поєднувати навчання з роботою, підвищуючи їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Висновки до розділу 2.

Ринок праці в Європейському Союзі демонструє відчутні та багатогранні перетворення впродовж останніх десяти років, які є віддзеркаленням фундаментальних економічних, технологічних та суспільних зрушень у регіоні. Аналіз даних демонструє, що упродовж десятиліття, починаючи з 2013-го і завершуючи 2023 роком, показник працевлаштованості серед осіб вікової групи від двадцяти до шістдесяти чотирьох років неухильно збільшувався, продемонструвавши зростання приблизно з 68,4% до 73,5

Одним із найважливіших викликів, з якими стикаємося, є трансформація демографічного ландшафту, зокрема процес старіння населення, що безпосередньо впливає на доступність трудових ресурсів та створює додатковий тиск на системи соціального забезпечення. Відтак, країни Європейського Союзу активно працюють над підвищенням рівня зайнятості серед старших вікових груп (55-64 роки), де показник працевлаштування зріс з 49,3% у 2013 році до 60,7% у 2023 році. Паралельно, значну увагу приділяють інтеграції молоді на ринок праці, адже

залучення нових поколінь є ключем до збереження стабільності та забезпечення сталого розвитку.

Основною рисою сучасного ринку праці в ЄС є трансформація видів зайнятості: зростання популярності гнучких форм праці, до яких належать робота з частковою зайнятістю, віддалена робота, фріланс та короткострокові трудові угоди. Пандемія COVID-19 виступила каталізатором цих змін, значно прискоривши впровадження дистанційної роботи та збільшивши потребу в цифрових навичках. За даними статистики 2023 року, близько 17% працевлаштованих в ЄС регулярно працювали дистанційно – це вдвічі більше, ніж у 2019 році. Ці зміни не лише змінюють організацію праці, але й створюють нові виклики у сфері регулювання трудових відносин, цифрової інфраструктури та кібербезпеки.

Натомість, український трудовий простір зараз бореться з надзвичайними зсувами через важкі проблеми, що постали внаслідок військового вторгнення РФ, економічної нестабільності та масової міграції робочої сили. Війна спричинила значні пошкодження інфраструктурних об'єктів, втрату управління промисловими потужностями в окремих областях, що призвело до порушення виробничих та логістичних ланцюгів і падіння економічної активності.

Не зважаючи на ці перешкоди, український ринок праці виявляє деякі ознаки відновлення. Згідно з офіційними даними, у 2023 році рівень зайнятості населення збільшився до 57,4%, а показник безробіття впав до 18,3%. Але ці цифри не повністю розкривають справжню картину, оскільки значна кількість людей знаходиться за кордоном або не враховується в статистиці.

Поміж найуразливіших груп на трудовому ринку і далі лишаються внутрішньо переміщені особи (ВПО), чимало котрих не мають стабільного працевлаштування внаслідок втрати дому, документів та допомоги. Надзвичайно важливо надати їм ефективну соціальну та фахову підтримку.

На українському ринку праці зараз спостерігається невідповідність: фаховий рівень співробітників та потреби економіки. Значна частина молоді здобуває вищу освіту, що не завжди відповідає потребам ринку праці, наслідком чого є дефіцит кваліфікованих працівників, особливо у технічних галузях. Окрім цього, відчутна

нестача фахівців із актуальними цифровими вміннями та досвідом міжнародної співпраці.

Отже, ринок праці в ЄС продовжує демонструвати стійкий розвиток, пристосовуючись до нових реалій цифрової та екологічної трансформації, пом'якшуючи демографічні зміни та соціальні диспропорції. Натомість, український ринок праці переживає період масштабних структурних змін, що обумовлені як зовнішніми військовими викликами, так і внутрішніми економічними та соціальними проблемами.

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЄС НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

3.1 Основні проблеми функціонування ринку праці в Європейському союзу та їх вплив на Україну

На сучасному етапі функціонування Європейського Союзу виникає цілий ряд важливих, взаємозалежних проблем у сфері зайнятості. Зміни в демографічному складі, широке застосування сучасних технологій, розриви між регіонами та інтенсивні міграційні процеси – усі ці чинники суттєво ускладнюють стан на ринку праці. Вони ускладнюють підтримку стійкої зайнятості та надійного соціального забезпечення для мешканців ЄС, а також істотно впливають на країни-сусіди, особливо на Україну. Україна, у свою чергу, все активніше залучається до європейського трудового простору, головним чином як постачальник робочої сили.

Одним з найактуальніших питань, що постає перед Європейським Союзом та кожною з держав-учасниць, є високий відсоток безробіття серед молоді. Ця проблема відчувається найбільш гостро в країнах Південної Європи, зокрема в Іспанії, Італії та Греції. Впродовж останніх років у цих державах фіксується стабільно високий показник безробіття серед молодих людей, інколи перевищуючи позначку в 25-30%. Причини такого становища сягають корінням в глибину: розрив між освітніми програмами та вимогами ринку праці, дефіцит вакансій для тих, хто лише робить перші кроки у професійній діяльності, а також посилення конкуренції на фоні загальної мобільності населення в межах ЄС.

Водночас, ринок праці в ЄС відчуває важкий вплив демографічної кризи. У низці держав фіксується повільне старіння населення, результатом якого є зменшення кількості людей у працездатному віці. Найбільше це відчувається у Німеччині, Італії та Португалії. З огляду на це виникає дефіцит працівників у критично важливих галузях – охорона здоров'я, соціальна сфера, транспорт, технічні спеціальності. Щоб згладити брак фахівців, держави ЄС вимушені

наймати працівників з-за меж Євросоюзу, зокрема з України, Молдови та балканських країн.

Окрім демографічних трансформацій, які чекають на нас, важливий вплив на сферу працевлаштування справляє технологічний стрибок. Автоматизація та інтеграція цифрових технологій радикально переформатовують ринок праці. Одні професії втрачають актуальність, натомість виникають нові сектори, що вимагають зовсім інших знань та навичок. Працівники, що не встигають за цими змінами — зокрема, досвідчені фахівці чи ті, хто має обмежений доступ до освіти — наражаються на ризик втрати роботи. Проблема перекваліфікації кадрів, безперервного навчання та розвитку цифрової компетентності стає центральним пріоритетом у європейській стратегії щодо зайнятості.

Ще один виклик, що постає перед нами, — це розширення нетипових форм трудових відносин. Маємо на увазі роботу, що виконується за короткими контрактами, фріланс, а також зайнятість через онлайн-платформи. З одного боку, це дає підприємствам певну гнучкість, а найманим працівникам — можливість працювати неповний робочий день, що особливо актуально для молоді. З іншого боку, такі умови нерідко позбавляють людей стабільного прибутку та повноцінного соціального захисту, включаючи пенсійне забезпечення та медичне страхування.

У рамках Європейського Союзу також спостерігається поглиблення регіональної нерівності. Держави «старої» Європи — Німеччина, Франція, Бельгія — мають показники працевлаштування та оплати праці вищі, ніж країни Центральної та Східної Європи, що увійшли до складу ЄС пізніше. Це спричиняє внутрішню міграцію всередині ЄС: мешканці Польщі, Румунії, Болгарії шукають кращі можливості у Західній Європі, що, своєю чергою, збільшує навантаження на соціальні системи країн-реципієнтів і загострює питання інтеграції.

Всі ці труднощі породжують не тільки внутрішнє напруження в Європейському Союзі, а й відчутно впливають на Україну. Від початку повномасштабної війни у 2022 році мільйони українців були змушені тікати за кордон, шукаючи захисту та можливостей для виживання. Найчастіше їх вибір зупиняється на країнах ЄС, котрі

історично мають численні українські діаспори та де вже створена розвинена інфраструктура для працевлаштування мігрантів – Польща, Чехія, Німеччина, Литва.

Таблиця 3.1 Основні проблеми ринку праці ЄС на сучасному етапі

№	Проблема	Характеристика
1	Високе безробіття серед молоді	У країнах Південної Європи перевищує 20-30%, складнощі з працевлаштуванням
2	Старіння населення	Дефіцит робочої сили у медичній, соціальній, технічних сферах
3	Технологічна трансформація	Витіснення професій автоматизацією, потреба в перекласифікації
4	Нестандартна зайнятість	Зростання гіг-економіки, нестабільність доходів, слабкий соцзахист
5	Регіональні дисбаланси	Нерівномірна зайнятість та зарплати в країнах Західної й Східної Європи
6	Міграційний тиск	Посилення конкуренції за робочі місця, зокрема через приплив працівників з України

Джерело: Складено автором за джерелом [11]

Міграційні потоки з України суттєво вплинули на європейський ринок праці. З одного боку, українські працівники допомогли заповнити нестачу робочої сили в певних секторах, наприклад, у сільському господарстві, будівництві та сфері догляду за особами. З іншого боку, цей процес створює нові труднощі як для України, так і для країн, що приймають мігрантів. В Україні відмічається відтік висококласних спеціалістів, особливо молоді. Це веде до зменшення кадрового потенціалу у важливих сферах, таких як медицина, освіта та інженерія. Водночас, для Європейського Союзу актуальним залишається питання інтеграції українських працівників у місцеві ринки праці та забезпечення їм належного рівня захисту прав та інтересів.

В умовах цифрової перебудови економіки автоматизація та технологічний поступ запускають структурні зміни на ринку праці: одні професії відходять у минуле, відкриваючи дорогу новим, які вимагають нових знань. Працівники, чий цифрові навички недостатні, піддаються ризику безробіття або втрати

конкурентної здатності.

Окрему проблему становить зростання нестандартних форм зайнятості, зокрема тимчасових трудових договорів, зайнятості через цифрові платформи та фрілансу. Це ускладнює забезпечення соціального захисту працівників та підвищує ризики нестабільності доходів.

Регіональні відмінності у питаннях працевлаштування та оплати праці між державами-засновниками Євросоюзу та країнами, які приєдналися згодом, зумовлюють активне переміщення робочої сили всередині ЄС. Це збільшує диспропорції в економічному розвитку та накладає тягар на ринки праці в заможніших країнах.

Окрім того, значний вплив на європейський ринок праці має зовнішня трудова міграція, особливо від початку повномасштабного вторгнення в Україну у 2022 році. Мільйони українців були змушені шукати роботу за межами своєї держави, зосереджуючись переважно в Польщі, Чехії, Німеччині та інших країнах-членах ЄС.

Це явище демонструє двобічний вплив. З одного боку, українські трудові мігранти певною мірою заповнюють нестачу робочих рук в країнах Європейського Союзу, підтримуючи розвиток конкретних секторів економіки (аграрний сектор, будівництво, сфера послуг), та стимулюють купівельну активність населення. З іншого боку, масштабна трудова міграція провокує “витік мізків” з України, особливо серед молодих людей та професіоналів високої кваліфікації, що негативно позначається на внутрішньому ринку праці, знижує показники продуктивності та сповільнює процес економічного відновлення.

Таблиця 3.2 Вплив проблем ринку праці ЄС на Україну

№	Наслідок для України	Короткий опис
1	Масова трудова міграція	Виїзд мільйонів українців на заробітки до країн ЄС
2	Витік кадрів	Еміграція кваліфікованих фахівців, особливо молоді
3	Економічна залежність від переказів	Грошові перекази з ЄС – ключове джерело доходів для багатьох сімей

4	Зменшення трудового потенціалу в Україні	Дефіцит робочої сили у важливих секторах економіки
5	Адаптація до стандартів ЄС	Поступове наближення трудового законодавства до європейських норм

Джерело: Складено автором на основі даних з джерел [30]

На додаток, українські заробітчани не лише здобувають нові вміння та досвід праці, але й передають їх у вигляді грошових переказів, що залишаються важливим джерелом валютних надходжень до української економіки. Окрім того, взаємодія з ринками Європейського Союзу стимулює адаптацію українського законодавства у трудовій сфері до відповідних європейських норм, сприяючи впровадженню прогресивних підходів у питаннях працевлаштування, соціального захисту та професійної освіти.

Незважаючи на численні негативні наслідки, що їх спричиняє масова трудова міграція з України, не слід відкидати й позитивних моментів. Українці, працюючи за кордоном, часто здобувають нові професійні навички, мають справу з передовими технологіями, збагачують свій мовний запас та засвоюють нові підходи до роботи. Після повернення на рідну землю ці знання можуть бути використані для підтримки економічного розвитку країни. Крім того, фінансові перекази, які надходять з-за кордону, істотно підтримують внутрішній споживчий попит в Україні та стабілізують курс національної валюти.

Ще один вагомий наслідок активнішого інтегрування України в європейський ринок праці — це поступове оновлення вітчизняної системи зайнятості. Україна змушена адаптувати своє трудове законодавство, систему професійної освіти та навчання кадрів до європейських норм. Це проявляється як у гармонізації нормативно-правових актів, так і в участі у спільних програмах. Одним з показових прикладів таких заходів є проєкт EU4Skills, який має на меті вдосконалення професійно-технічної освіти в Україні. За його сприяння модернізуються десятки освітніх закладів, осучаснюються навчальні програми, відбувається підготовка викладацького персоналу, що, у довгостроковій перспективі, має посприяти підвищенню кваліфікації робочої сили в Україні.

Багатогранний характер викликів сучасного європейського ринку праці кидає виклик. Витоки проблеми не обмежуються внутрішніми чинниками, як-от демографічні зрушення, економічні коливання та технологічний прогрес. Вплив справляють і зовнішні фактори, зокрема, значна трудова міграція. Водночас ці виклики безпосередньо стосуються України, яка підтримує міцні трудові та економічні взаємини з країнами Європейського Союзу. Українська економіка відчуває як позитивні наслідки, що виражаються у грошових переказах, зменшенні безробіття та здобутті працівниками професійного досвіду, так і серйозні негативні наслідки, що випливають з відтоку висококваліфікованих спеціалістів, скорочення трудового потенціалу та втрати людського капіталу.

З огляду на зазначене, для України зараз надзвичайно важливо не просто реагувати на сьогодення, а й мати чіткий план на майбутнє. Цей план повинен передбачати і сприяння трудовій мобільності, і розробку привабливих умов для повернення мігрантів додому. Не менш важливим є налагодження системної співпраці з європейськими партнерами у питаннях професійної підготовки, соціального захисту та цифрової освіти. Участь у таких ініціативах, як EU4Skills, закладає основу для формування сучасного, конкурентоспроможного ринку праці, який зможе задовольнити потреби як нашої країни, так і відповідати європейським стандартам.

3.2 Перспективи розвитку ринку праці ЄС з урахуванням українського чинника

Ринок праці Європейського Союзу піддається перманентним трансформаціям, зумовленим економічними, соціальними та технологічними змінами. Актуальним новим чинником, що впливає на його еволюцію, виступає українська трудова міграція, а також процеси інтеграції України до європейської спільноти. Цей фактор висуває нові виклики, водночас відкриваючи значні перспективи для обох сторін.

У зв'язку зі старінням населення в багатьох країнах ЄС та зростаючим дефіцитом кваліфікованих спеціалістів українські мігранти перетворюються на

один із ключових ресурсів для поповнення ринку праці. Вони зайняті в різних галузях економіки: будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування, медицині, ІТ-секторі та інших. За інформацією Eurostat (2024), близько 2 млн українців працевлаштовані в країнах ЄС, і ця кількість продовжує збільшуватися, що сприяє стабільності в секторах з нестачею кадрів. [46]

У контексті Угоди про асоціацію між Україною та ЄС відбувається приведення у відповідність трудового законодавства та стандартів охорони праці. Це суттєво сприяє полегшенню адаптації українських працівників до європейських умов.

Важливу роль відіграють спільні проєкти, спрямовані на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів. Наприклад, проєкт EU4Skills, що фінансується Європейським Союзом, націлений на модернізацію системи професійно-технічної освіти в Україні. Він охоплює понад 50 навчальних закладів та тисячі студентів, сприяючи здобуттю сучасних професійних навичок. Програма Erasmus+ також стимулює мобільність студентів і викладачів, полегшуючи інтеграцію української освітньої системи в європейський простір.

Трудова міграція громадян України до країн Європейського Союзу має позитивний вплив на економіку України. Цей факт пояснюється, зокрема, значними обсягами грошових переказів, що надсилаються трудовими мігрантами. Згідно з інформацією, яку надав Національний банк України, у 2023 році обсяг цих переказів перевищив 18 мільярдів доларів США. Це відіграє важливу роль у підтримці внутрішнього ринку праці та зміцненні економічної стабільності держави.

Український вплив дедалі чіткіше постає як один з основних факторів, що визначатиме розвиток ринку праці в Європейському Союзі. Співпраця у сферах трудової міграції, освіти та соціальної політики розкриває надзвичайні перспективи для зміцнення конкурентоспроможності обох економік. Водночас, цей процес вимагає обережного підходу, враховуючи потреби країн-господарів, а також забезпечення захисту прав мігрантів і підтримки розвитку українського ринку праці.

Таблиця 3.3 Перспективи впливу євроінтеграції на ринок праці України

Перспектива	Опис	Дані
Посилення трудової мобільності	Залучення українських працівників до секторів з дефіцитом кадрів	~2 млн українців працюють у ЄС (Eurostat, 2-24)
Зближення трудових стандартів	Адаптація українського законодавства до європейських норм	Угода про асоціацію Україна-ЄС, гармонізація норм
Модернізація професійної освіти	Спільні програми EU4Skills, Erasmus+ для підвищення кваліфікації	Охоплено 50+ навчальних закладів, тисячі студентів
Підтримка економіки України	Грошові перекази мігрантів сприяють стабілізації внутрішнього ринку праці	Перекази понад 18 млрд доларів США у 2023 році
Інновації та технологічний розвиток	Впровадження сучасних технологій, IT-сектор зростає завдяки кваліфікованим українським кадрам	Зростання IT-сектору України на 20% щороку (2023, DOU)

Джерело: складено автором за даними [12]

Отож, український чинник набирає дедалі більшої ваги у формуванні теперішнього ринку праці Європейського Союзу. Українські робітники сприяють заповненню дефіциту кадрів у критично важливих галузях економіки ЄС, одночасно здобуваючи можливості для професійного зростання та інтеграції у європейську спільноту.

Спільна праця України та Євросоюзу у площині зайнятості, професійної освіти та міграційної політики демонструє позитивні результати вже зараз, та містить значний потенціал для подальшого розвитку.

Висновки до розділу 3.

Отже, проаналізувавши поточний стан справ та передбачувані тенденції на ринку праці Європейського Союзу, можна зробити кілька важливих висновків. Насамперед, європейський ринок праці демонструє значні структурні зміни,

зумовлені глобальними процесами: цифровою трансформацією, старінням населення, екологічними викликами та потребою у відновленні після пандемії. Водночас відчувається вплив соціально-політичних криз, особливо повномасштабної війни в Україні, що спричинила масштабну трудову міграцію до країн Євросоюзу.

По-друге, український аспект становить вагомий складову сучасного ринку праці Європи. Українські робітники суттєво підсилюють економіки країн-членів ЄС, заповнюючи вакансії у критичних сферах. Водночас, для України це стає джерелом припливу валютних коштів та поштовхом до вдосконалення професійних компетенцій трудових ресурсів. Варто відзначити, що ЄС фінансує оновлення професійної освіти в Україні, сприяючи ефективнішій підготовці фахівців відповідно до вимог актуального європейського ринку.

У довготривалому плані створення єдиного європейського ринку праці немислиме без поглибленої взаємодії з Україною: заохочення переміщення робочої сили, гармонізації стандартів та створення ефективних механізмів захисту прав працівників. Спільна робота формує міцне підґрунтя для тривалого економічного зростання, як для Євросоюзу, так і для України, що дозволяє ефективно реагувати на демографічні зміни та зміцнювати конкурентні позиції на міжнародній арені.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження кон'юнктури ринку праці в Європейському Союзі дозволило здійснити всебічний аналіз його поточного стану, основних тенденцій розвитку та ключових чинників, які формують цей комплексний соціально-економічний процес. Встановлено, що функціонування ринку праці ЄС відчуває на собі вплив різноманітних довготермінових та короткотермінових змін, зумовлених глобальними трансформаціями в економіці, демографічними зрушеннями, технічним прогресом, суспільними викликами та політичними змінами як на рівні ЄС, так і в міжнародному контексті.

Серед ключових чинників, що формують структуру, насамперед слід зазначити демографічні зрушення. Вони виражаються у постарінні населення та зменшенні кількості осіб у працездатному віці. Це, у свою чергу, призводить до браку висококласних фахівців, особливо гостро відчутного в галузях охорони здоров'я, освіти, транспорту, будівництва та технічних спеціальностей. Одночасно, все більш помітним стає вплив на ринок праці структурних змін, зумовлених цифровізацією та автоматизацією. Ці процеси зумовлюють витіснення традиційних професій та вимагають від працівників нових знань, освіти та навичок.

У сучасному світі гнучкість у працевлаштуванні набуває ключового значення. Активне впровадження віддаленої роботи, посилення ролі гіг-економіки, розширення різноманітних та нестандартних форм трудових відносин докорінно змінюють структуру зайнятості на європейському просторі. З одного боку, це відкриває нові можливості для працевлаштування, сприяє підвищенню мобільності робочої сили та дозволяє краще узгоджувати роботу з іншими аспектами соціального життя. З іншого – ускладнює систему соціального захисту, генерує нові ризики нестабільності прибутків та поглиблює нерівність на ринку праці, зокрема для соціально вразливих груп населення.

Проведений розбір виявив суттєві розбіжності у стані справ на ринку праці між різними країнами-членами Європейського Союзу. Показники безробіття, розподіл зайнятості, гендерні та вікові характеристики працюючих, розміри зарплат та якість робочих місць демонструють варіативність, що залежить від національних

особливостей, історичного контексту, економічного розвитку та політики зайнятості. У зв'язку з цим, постає потреба у розробці гнучких механізмів регулювання ринку праці на рівні Європейського Союзу, здатних враховувати як загальноєвропейські стратегічні цілі, так і локальні особливості.

Особливе значення має посилення мобільності трудових ресурсів в межах Європейського Союзу, що викликає зміни в співвідношенні між постійною та тимчасовою роботою, повною та частковою зайнятістю, а також збільшує конкуренцію між працівниками різних країн. За таких умов ключовим інструментом для підтримки ефективності ринку праці є не лише створення нових робочих місць, а й забезпечення доступу до якісної освіти та професійного розвитку протягом усього життя, що полегшує швидке пристосування працівників до змін.

Наявні проблеми на європейському ринку праці безпосередньо відбиваються й на Україні. В умовах активних бойових дій, економічної нестабільності та значного внутрішнього переміщення населення, український ринок праці зазнав кардинальних змін. Спостерігається стрімке скорочення зайнятості у деяких секторах, зростання рівня безробіття, а також помітне збільшення трудової міграції. Мільйони українців опинилися за кордоном, переважна більшість з яких інтегрована в європейський ринок праці, насамперед у Польщі, Німеччині, Чехії, Італії та Іспанії.

Варто зазначити, що міграційні процеси мають двоякий вплив. З одного боку, вони пом'якшують дефіцит робочої сили в країнах Європейського Союзу, зокрема у галузях з низьким рівнем оплати праці та фізично важкою роботою, додатково стимулюючи мобільність населення та загальну економічну активність. З іншого боку, це породжує певні загрози для української економіки, передусім у вигляді "відтоку мізків", тобто втрати людського капіталу, знань та вмінь, здобутих за кордоном, які не завжди знаходять застосування на Батьківщині.

Одним із ключових результатів трудової міграції виявилась більша залежність українських сімей від фінансової допомоги, що надходить з-за меж країни. Це, з одного боку, стимулює купівельну спроможність та забезпечує приплив валюти, а

з іншого — не сприяє стійкому розвитку вітчизняного ринку праці в довгостроковій перспективі.

Аналіз засвідчив, що окрім економічних і демографічних викликів, першочергову увагу необхідно спрямувати на соціальні аспекти. Мова йде, в першу чергу, про гарантування рівного доступу до гідної роботи, зменшення дискримінації за ознакою віку, статі чи походження, а також створення можливостей для працевлаштування вразливих категорій населення – жінок, молоді, осіб з інвалідністю, переселенців та мігрантів. Розвиток інклюзивного ринку праці в цьому контексті має бути пріоритетом соціально-економічної політики як в ЄС, так і в Україні.

Підсумовуючи, варто акцентувати, що ринок праці Європейського Союзу нині переживає серйозні перетворення, які водночас створюють як проблеми, так і відкривають нові перспективи. Стійкість не лише окремих економік країн, а й спроможність ЄС як єдиного цілого протидіяти глобальним викликам залежить від ефективності політики зайнятості, здатності пристосовуватись до змін, забезпечення соціальної справедливості та сприяння мобільності робочої сили. У цьому розрізі Україна виступає не тільки як постачальник робочих рук, але й як стратегічний партнер, інтеграція якого в європейський ринок праці здатна принести взаємний розвиток, стабільність та соціальний прогрес.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз кадрової кризи в Україні. Який наразі дефіцит фахівців? URL: <https://ain.ua/2024/11/21/analiz-kadrovoyi-krizi-v-ukrayini-chastyna1/>
2. Бінковський І. В. Інтеграційні процеси та їх вплив на ринок праці України : тези до Міжнародної науково-практичної конференції *Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку: виклики та перспективи*: тези міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 10–11 квітня 2023 р.). К. 2023. С. 120-121–
3. Бінковський І. О. Формування та реалізація державної політики у сфері прикордонної безпеки України : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Нац. акад. Держприкордонслужби України ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2019. 236 с.
4. Грішнова О. А., Пасека А. С. Динаміка змін соціально-трудових відносин під впливом глобалізаційних тенденцій. *Регіональна економіка*. 2010. № 1(55). С. 7–14.
5. Грішнова О. А., Пасека А. С. Теоретико-прикладні аспекти регулювання дитячої праці в Україні *Регіональна економіка*. 2015. № 4(78). С. 191–192.
6. Грішнова О. А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку. Київ : КНЕУ, 2001. 272 с.
7. Горбач Л.М., Плотніков О.В. Глобалізація: світова економіка та українські реалії. К.: Кондор, 2025. 224 с.
8. Державна служба зайнятості України. Зареєстроване безробіття в Україні. URL: <https://www.dcz.gov.ua/news/singlenews/813>
9. Державна служба зайнятості України. Кількість зареєстрованих безробітних у 2024 році. Мінфін. Київ, 2024. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2024/>
10. Державна служба зайнятості України. ТОП рідкісних професій на ринку праці України в 2024 році. URL: <https://ter.dcz.gov.ua/novyna/top-ridkisnyh-profesiy-na-rynku-praci-ukrayiny-v-2024-roci>

11. Державна служба зайнятості України. Ринок праці України 2022–2023 / Судаков М., Лісогор Л. Київ : ДСЗУ, 2023. 120 с.
12. Державна служба статистики України. Офіційна інформація про ринок праці, зайнятість, безробіття, склад населення, рух робочої сили. Київ, 2024. URL: <https://ukrstat.gov.ua>
13. Державна служба статистики України. Статистичний збірник «Жінки і чоловіки в Україні». Київ : Держстат, 2024. URL: <https://ukrstat.gov.ua>
14. Дідьє М. Ринок праці: економічний аналіз. Київ : КНУ ім. Т. Шевченка, 2024. 289 с.
15. Вплив цифровізації економіки на ринок праці. Київ: Інститут міжнародних відносин КНУ ім. Т. Шевченка, 2021. С. 125–127.
16. Калініна С. П. Формування глобального контуру трудоресурсного забезпечення *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України*: збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 25 квітня 2024 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2024. С.41-44.
17. Коваленко О. І., Шевчук І. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні в умовах глобалізації *Економіка та держава*. 2023. № 3. С. 45–56.
18. Коваленко С. В. Інститути та інфраструктура ринку праці: теорія і практика. Київ : ННІ соціології та управління, 2017. 128 с.
19. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. . Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
20. Куценко В. І. Ринок праці України: сучасні тенденції та перспективи розвитку *Економіка України*. 2019. № 4. С. 45–52.
21. Міністерство економіки України. Звіт про ринок праці в Україні у 2023 році : аналітичні матеріали. Київ, 2024. 38 с.
22. Міністерство освіти і науки України. Найзатребуваніші серед бізнесу і вступників: які професії у 2024 році стали найпопулярнішими в профтехмах. Київ, 2024. 267 с.

23. Міжнародна організація з міграції. Employment and Labor Market Challenges for Internally Displaced Persons in Ukraine: Summary Report. Київ : IOM, липень 2023. URL: <https://ukraine.iom.int/>
24. Міжнародний ринок праці в умовах глобалізації та цифровізації: тренди та перспективи. *Галицький економічний вісник*. 2024. Т. 88, № 3. С. 13–19.
25. Моніторинг ринку праці в Україні : аналітичний звіт Центру соціальних та трудових досліджень. Київ, 2023. URL: <https://cstd.org.ua/>
26. Національний банк України. Інфляційний звіт, квітень 2023 року. Київ, 2023. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q2_uk.pdf
27. Національний банк України. Інфляційний звіт, липень 2023 року. Київ, 2023. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q3_uk.pdf
28. Національний банк України. Інфляційний звіт, квітень 2024 року. Київ, 2024. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2_uk.pdf
29. Національний банк України. Інфляційний звіт, квітень 2025 року. Київ, 2025. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-kviten-2025-roku>
30. Профспілка працівників освіти і науки України. Дефіцит вчителів в Україні. – Київ, листопад 2024. URL: <https://pon.org.ua/...>
31. Сапір Ж., Бьогге Т., Бойє А., Фукуяма Ф. Ринок праці в умовах трансформаційної економіки: інституціональні аспекти. Київ : Наукова думка, 2020. 123 с.
32. Соколенко С. В. Звіт про діяльність секції розвитку конкурентоспроможності економіки на основі кластерної моделі за 2023 рік *Інноваційний розвиток економіки України: проблеми та перспективи*: матеріали науково-практичної конференції (Київ, 2023 р.). Київ, 2023. С. 208–231.
33. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Вип. 22 / за ред. Є. І. Головахи ; Інститут соціології НАН України. Київ. 2021. URL: <https://i-soc.com.ua/...>
34. Центр економічної стратегії. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути. Київ : ЦЕС, вересень 2023. URL: <https://ces.org.ua/...>

35. Центр економічної стратегії. Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто вони. Київ : ЦЕС, лютий 2025. URL: <https://ces.org.ua/...>
36. Центр Разумкова. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України. – Київ : Центр Разумкова, 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/...>
37. Work.ua. Майбутнє ринку праці: 13 ключових трендів у 2024 році. URL: <https://www.work.ua/en/articles/analytics/3217>
38. Boeri T., Brücker H. The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States. Brussels: European Integration Consortium, 2005. 155 p.
39. Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. The Labour Market. London: Longman, 2024. 320 p.
40. Boyer R. The Regulation School: A Critical Introduction. New York: Columbia University Press, 1990. 240 p.
41. Centre for Economic Strategy. Ukraine War Economy Tracker. URL: <https://ces.org.ua/en/tracker-economy-during-the-war/>
42. Doeringer P. B., Piore M. J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington: D.C. Heath, 1971. 214 p.
43. European Commission. EU4Skills Programme. URL: <https://eu4ukraine.eu/en/whats-happening-en/news-en/eu4skills-takes-stock-of-its-work-en.html>
44. Eurostat. Employment statistics. Luxembourg, 2024. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics
45. Eurostat. Labour market statistics. Luxembourg, 2024. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>
46. Eurostat. Unemployment statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
47. Eurostat. Youth unemployment rate in the EU as of January 2025. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/-/3-04032025-ap>

48. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook – Trends 2024. – Geneva, 2024. URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso>

49. Mankiw N. G. Principles of Economics. 9th ed. – Boston: Cengage Learning, 2022. - 720 p.

50. Sapir A. An Agenda for a Growing Europe: Making the EU Economic System Deliver. Brussels: European Commission, 2003. – 123 p.